Prüfende Würdigung der bisherigen Praxis der sozialen Ehrengerichte

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der

Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

Kurt Wille

Gerichtsreferendar aus Teichrode.

Marburg 1937

Druckerei und Verlag wissenschaftl. Werke Konrad Triltsch, Würzburg

Als Dissertation von der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 14. November 1936.

1. Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer.

2. Berichterstatter: Professor Dr. Herrfahrdt.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Schrifttum.

Kommentare:

1. Die Ordnung der nationalen Arbeit von Mansfeld-Pohl. 2. Auflage 1934.
2. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von Dr. Alfred Hueck und Dr. Hans Karl Nipperdey und Dr. Rolf Dietz. Jahrgang 1934.
3. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von Dr. H. Dersch, 1934.
4. Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit von Grussenhof, Jahrgang 1934.

Aufsätze:

Dennecke: Die soziale Ehrengerichtsbarkeit J. W. 1934 S. 1009 ff.
Huber: Der Treuhänder der Arbeit. D. J. Z. 1935. S. 202—210.
Huber: Betriebsordnung und Tarifordnung J.W. 1934. Seite 1017 ff.
Krause: Zur Zuständigkeitsabgrenzung zwischen den sozialen Ehrengerichten und den Ehrengerichten des Handwerks. Deutsches Arbeitsrecht. Jahrgang 1935. S. 145 ff.
Weimar: Gilt für die Verhängung der ehrengerichtlichen Strafen gemäß § 38 AOG. der Grundsatz der einheitlichen Strafe oder ist eine Häufung der Strafe zulässig? Arbeitsrecht und Volkstum. Jahrgang 1935 S. 186.
Köhler: Die soziale Ehrengerichtsbarkeit. Deutsche Justiz. Jahrgang 1935 S. 45 ff.

Entscheidungen der sozialen Ehrengerichte.

1. Aus Band 22 der Arbeitsrechts-Sammlung:
   Mitteldeutschland Ehrenger. 3/34 Seite 51
   Pommern Ehrenger. D. 1/34 Seite 52
   Südwestdeutschland A. E. V. 5/34 Seite 89
   Mitteldeutschland Ehrenger. 2/34 Seite 97
   Südwestdeutschland A. E. V. 4/34 Seite 101
   Ostpreußen Soz. E. 5/34 Seite 117
   Nordmark E. G. 2/34 Seite 119
   Nordmark E. G. 1/34 Seite 124
   Ostpreußen Soz. E. 6/34 Seite 128
   Westfalen E. G. 4/34 Seite 133
   Südwestdeutschland A. E. V. 3/34 Seite 135
   Mitteldeutschland Ehrenger. 4/34 Seite 139
   Sachsen Eh. 3/34 Seite 173
   Schlesien E. G. 2/34 Seite 175
   Hessen E. G. 2/34 Seite 184
   Westfalen E. G. 3/34 Seite 188
   Schlesien E. G. 1/34 Seite 196
   Brandenburg S. E. Ger. 21/34 Seite 208
   Nordmark E. G. 7/34 Seite 216

Brandenburg S. E. Ger. 6/34 Seite 220
Hessen E. G. 2/34 Seite 221
Westfalen E. G. 2/34 Seite 181
Nordmark E. G. 9/34 Seite 190.

2. Aus Band 23 der Arbeitsrechts-Sammlung:
Sachsen Eh. 8/34 Seite 49
Sachsen Eh. 6/34 Seite 53
Westfalen E. G. 5/34 Seite 55
Hessen E. G. 1/35 Seite 59
Mitteldeutschland E. G. 2/35 Seite 63
Hessen E. G. 1/34 Seite 69
Brandenburg S. E. Ger. 12/34 Seite 71
Nordmark E. G. 8/34 Seite 127
Hessen E. G. 2/35 Seite 132
Westfalen E. G. 8/34 Seite 137
Mitteldeutschland E. G. 6/34 Seite 138
Südwestdeutschland A. E. V. 10/35 Seite 161
Südwestdeutschland A. E. V. 9/35 Seite 168
Brandenburg S. E. Ger. 20/34 Seite 171
Sachsen Eh. 3/35 Seite 176
Sachsen Eh. 19/34 Seite 180
Mitteldeutschland E. G. 4/35 Seite 183
Mitteldeutschland E. G. 9/35 Seite 187
Ostpreußen E. G. 1/35 Seite 239
Brandenburg S. E. Ger. 3/35 Seite 243
Westfalen E. G. 6/35 Seite 246
Brandenburg S. E. Ger. 4/35 Seite 248.

3. Aus Band 24 der Arbeitsrechts-Sammlung:
Sachsen Eh. 6/35 Seite 63
Südwestdeutschland A. E. V. 9/35 S. 110
Treuhänderbezirk Sachsen Eh. 7/35 S. 111
Südwestdeutschland A. E. V. 14/35 S. 142.

4. Aus Band 25 der Arbeitsrechts-Sammlung:
Mitteldeutschland E. G. 8/35 S. 54
Brandenburg S. E. Ger. 12/35 S. 55
Brandenburg S. E. Ger. 8/35 S. 60
Ostpreußen E. V. Arb. I. 19/35 S. 62
Westfalen E. G. 9/35 S. 182
Mitteldeutschland E. G. 20/35 S. 187
Westfalen E. G. 23/35 S. 190.

5. Aus der Entscheidungssammlung des Reichsarbeitsministeriums.
Brandenburg 1/34, 5/34, 9/34, 11/34, 13/34, 14/34, 18/34. 19/34, 22/34
Mitteldeutschland 1/34, 5/34
Sachsen 14/34, 5/34,. 4/34

Entscheidungen des Reichsehrengerichtshofs.

1. Aus Band 23 der Arbeitsrechts-Sammlung:
R. E. G. 1/34 Seite 65

R. E. G. 3/34 Seite 69
R. E. G. 4/34 Seite 74
R. E. G. 4/35 Seite 249.

2. Aus Band 24 der Arbeitsrechts-Sammlung:
R. E. G. 1/35 Seite 38
R. E. G. 6/35 Seite 43
R. E. G. 11/35 Seite 113
R. E. G. 2/35 Seite 118
R. E. G. 15/35 Seite 125
R. E. G. 7/35 Seite 197
E. V. Arb. II. 10/35 Seite 209
E. V. Arb. II. 18/35 Seite 219
R. E. G. 3/35 Seite 277
E. V. Arb. II. 17/35 Seite 284
R. E. G. 2/34 Seite 289.

3. Aus Band 25 der Arbeitsrechts-Sammlung:
E. V. Arb. II. 21/35 Seite 44
E. V. Arb. II. 25/35 Seite 87
E. V. Arb. II. 12/35 Seite 159
E. V. Arb. II. 19/35 Seite 172
E. V. Arb. II. 8/35 Seite 259
E. V. Arb. II. 27/35 Seite 267.

Gliederung.

§ 1. Vorwort 1

1. Abschnitt.

Die soziale Ehrengerichtsbarkeit im Gesetze zur Ordnung der nationalen Arbeit.

§ 2. Das Wesen der sozialen Ehre 2
§ 3. Die ehrengerichtlichen Straftatbestände (§ 36 AOG.) . . . 3
§ 4. Die ehrengerichtlichen Strafen (§ 38 AOG.) 4

2. Abschnitt.

Die Ergebnisse der bisherigen Tätigkeit der sozialen Ehrengerichte.

1. Kapitel.

Die Verteilung der ehrengerichtlichen Strafen auf den Unternehmer oder Führer des Betriebes und die Angehörigen der Gefolgschaft.

§ 5. Bestrafung des Unternehmers oder Führers des Betriebes . 6
§ 6. Bestrafung von Angehörigen der Gefolgschaft 7

2. Kapitel.

Die Verteilung der einzelnen Strafarten.

Titel 1.

Erziehungsstrafen.

§ 7. Warnung 8
§ 8. Verweis 9
§ 9. Ordnungsstrafe in Geld 9

Titel 2.

Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein.

§ 10. Zeitliche Beschränkung 11
§ 11. Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb 12
§ 12. Die Aberkennung der Befähigung, Lehrlinge auszubilden . 13
§ 13. Die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, ohne Einschränkungen 16

Titel 3.

Die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz.

§ 14. Die Entfernung eines Führers des Betriebes vom bisherigen Arbeitsplatz 19
§ 15. Die Entfernung von Angehörigen der Gefolgschaft vom bisherigen Arbeitsplatz 20

Titel 4.

§ 16. Der Grundsatz der einheitlichen ehrengerichtlichen Strafen . 21

3. Kapitel.

Eine Zusammenstellung der ehrengerichtlichen Verstöße nach Straftatbeständen geordnet.

§ 17. Kränkung der Ehre der Angehörigen der Gefolgschaft . . 22
§ 18. Böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft 25
§ 19. Hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit 26
§ 20. Bewußt unzulässiger Eingriff in die Betriebsführung und Störung des Gemeinschaftsgeistes 27
§ 21. Verstoß gegen verschiedene ehrengerichtliche Straftatbestände 28

4. Kapitel.

Wichtige Einzelfragen aus der Tätigkeit der Ehrengerichte.

Titel 1.

Die Behandlung des Begriffs der asozialen Gesinnung.

§ 22. Die Beachtung der böswilligen Gesinnung als Voraussetzung einer Bestrafung 29
§ 23. Ungenügende Begründung der böswilligen Einstellung bei einer Ausnutzung der Arbeitskraft 30
§ 24. Ungenügende Begründung der böswilligen Gesinnung bei einer Kränkung der Ehre 31
§ 25. Ungenügende Begründung eines „hartnäckigen" Zuwiderhandelns gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders der Arbeit 32
§ 26. Überspannung des Begriffs der Böswilligkeit 33

Titel 2.

§ 27. Zusammentreffen von Ordnungsstrafe in Geld und Geldstrafe der ordentlichen Gerichte 35
§ 28. Schlußwort 36

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41556033_0084

Vorwort.

§ 1.

Die soziale Ehrengerichtsbarkeit stellt eine neue Einrichtung in unserer Rechtsordnung dar. Im Gegensatz zu den schon früher bestehenden Ehrengerichtsordnungen, deren Tätigkeit auf einem bestimmten Berufsstand beschränkt ist, ist der Aufgabenkreis der sozialen Ehrengerichte erheblich weiter gefaßt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, sind der neuen Ehrengerichtsordnung ohne Rücksicht auf die Standeszugehörigkeit alle diejenigen unterworfen, die nach dem Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit einer Betriebsgemeinschaft angehören. Nachfolgende Arbeit macht es sich zur Aufgabe, unter Berücksichtigung statistischer Ermittlungen ein Bild der bisher geleisteten Arbeit der sozialen Ehrengerichte zu vermitteln und auf besondere Schwierigkeiten einzugehen, die sich im Verlauf ihrer Tätigkeit herausgestellt haben.

Die Arbeit ist im Frühjahr 1936 abgeschlossen worden. Die bis dahin veröffentlichen Entscheidungen haben Berücksichtigung gefunden.

1. Abschnitt.

Die soziale Ehrengerichtsbarkeit im Gesetze zur Ordnung der nationalen Arbeit.

§ 2.

Das Wesen der sozialen Ehre.

Die nationalsozialistische Revolution hat die Beziehungen des einzelnen zu der Gesamtheit des Volkes auf eine neue Grundlage gestellt. Die souveräne Stellung des Individuums ist gebrochen, jeder hat die Pflicht, sich der Volksgemeinschaft einzuordnen und nicht nur seinen Einzelinteressen zu leben. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934 ist aus dieser neuen Geisteshaltung heraus entstanden. Früher standen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer oft feindlich gegenüber. Zum Schaden von Volk und Staat hat sich dieser Kampf um die Macht in der Wirtschaft ausgewirkt. Das neue Gesetz führt Arbeiter und Unternehmer zur gemeinsamen Arbeit im Geiste der Volksgemeinschaft zusammen. Auf persönliche Beziehungen des Treudienstvertrages wird zurückgegriffen. Nicht der Dienstvertrag liberalistischer Prägung soll entscheidend für die Form des Zusammenlebens sein, sondern das Band der Betriebsgemeinschaft — eine Zelle der Volksgemeinschaft — soll beide umschließen. Der Arbeitgeber wird zum Führer des Betriebes, der Arbeitnehmer zum Gefolgsmann. Die gleichen Aufgaben im Dienste der Volksgemeinschaft und die neuen starken Bindungen, die in der Fürsorgepflicht des Betriebsführers und in der Treupflicht der Gefolgschaft (§ 2 Abs. 2 AOG.) ihren besonderen Ausdruck finden, sollen den sozialen Frieden gewährleisten. Wenn aber dieser neue Grundsatz der Betriebsgemeinschaft verwirklicht werden soll, so muß ein entscheidender Gesinnungswandel bei allen Betriebsangehörigen eintreten. Jeder einzelne hat die Pflicht, an seinem Platze mit allen seinen Kräften dem Gesamtwohle zu dienen und sich nicht von persönlichen Interessen leiten zu lassen. Der Gesetzgeber hat den Begriff der sozialen Ehre geschaffen, der allen als Richtschnur des Handelns dienen soll. In § 35 AOG. sind die Hauptpflichten jedes Betriebsangehörigen zusammengefaßt:

Jeder Angehörige einer Betriebsgemeinschaft trägt die Verantwortung für die gewissenhafte Erfüllung der ihm nach seiner Stellung innerhalb der Betriebsgemeinschaft obliegenden Pflichten. Er hat sich durch sein Verhalten der Achtung würdig zu erweisen, die sich aus seiner Stellung in der Betriebsgemeinschaft ergibt. Insbesondere hat er im steten Bewußtsein seiner Verantwortung seine volle Kraft dem Dienste des Betriebes zu widmen und sich dem gemeinen Wohle unterzuordnen.

Alle diejenigen, die nicht im Geiste dieser Bestimmung handeln, verstoßen gegen den Begriff der sozialen Ehre, der mit Recht von Huber [1]) als Grundbegriff des neuen Arbeitsrechts bezeichnet wird; denn erst, wenn der gleiche Geist der Pflichterfüllung im Dienste des Ganzen Unternehmer und Arbeiter beherrscht, wird der soziale Friede gesichert sein. „Die ehrenhafte Gesinnung soll künftig das Handeln aller Schaffenden bestimmen und der Betriebsgemeinschaft das feste Fundament geben [2])."

§ 3.

Die ehrengerichtlichen Straftatbestände. (§ 36 AOG.)

Der Gesetzgeber hat es nicht dabei bewenden lassen, nur die Grundsätze der sozialen Ehre aufzustellen, sondern hat auch gleichzeitig in § 36 AOG. gröbliche Verstöße gegen die soziale Ehre unter Strafe gestellt. Aufgabe der sozialen Ehrengerichte ist es, solche in § 36 AOG. einzeln aufgezählte gröbliche Verstöße zu sühnen. So haben die sozialen Ehrengerichte dann einzugreifen, wenn

1. Unternehmer, Führer des Betriebes oder sonstige Aufsichtspersonen unter Mißbrauch ihrer Machtstellung im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzen oder ihre Ehre kränken,
2. Angehörige der Gefolgschaft den Arbeitsfrieden im Betriebe durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährden, sich insbesondere als Vertrauensmänner bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung anmaßen oder den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören,

---

[1]) Huber J. W. 1934 S. 1017.

[2]) Mansfeld, Vorbem. 1 zu § 36 S. 388 a. a. O.; ebenso Köhler, Deutsche Justiz. Jahrg. 1935 S. 451 ff. Dennecke, Die soziale Ehrengerichtsbarkeit J. W. Jahrg. 1934 S. 1009 ff.

3. Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten oder seinen schriftlichen Anordnungen hartnäckig zuwiderhandeln,
4. Mitglieder des Vertrauensrates vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sind, unbefugt offenbaren.

Eine Generalklausel hat der Gesetzgeber nicht aufgestellt. Diese Ansicht wird auch fast allgemein im Schrifttum vertreten [3]). Huber [4]) dagegen steht auf dem Standpunkt, daß § 36 alle Verstöße gegen die im § 35 umschriebene soziale Ehre dem Ehrengerichtsverfahren unterwerfe. Die angeführten Straftatbestände seien nur beispielhaft; eine andere Auslegung würde dem Geist des Gesetzes widersprechen. Diese Ansicht ist jedoch unzutreffend. Der Gesetzgeber hat in kluger Beschränkung die Tätigkeit der Ehrengerichte nur an einzelne Tatbestände geknüpft, um zunächst einmal praktische Erfahrungen zu sammeln. Wie Mansfeld richtig ausführt, würden häufige Strafen ihre Wirkung verlieren. Auch ist aus der Formulierung des Gesetzes eindeutig zu ersehen, daß die Ehrengerichte nur im Rahmen des § 36 AOG. einzugreifen verpflichtet sind.

§ 4.

Die ehrengerichtlichen Strafen. (§ 38 AOG.)

§ 38 AOG. regelt die ehrengerichtlichen Strafen. Der Gesetzgeber hat davon abgesehen, im einzelnen für jeden Verstoß gegen § 36 AOG. eine bestimmte Strafe festzusetzen. Dem Richter ist es daher freigestellt, allein in Rücksicht auf die besonderen Umstände des vorliegenden Falles die Höhe der Strafe zu bestimmen. Die Aufzählung der Strafen beginnt mit der Warnung, der leichtesten ehrengerichtlichen Strafe. Ihr folgen in der Reihenfolge der Schwere der Verweis und die Ordnungsstrafe in Geld. Als höchste Strafe gilt für den Unternehmer und Führer des Betriebes die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, für einen Vertrauensmann die Aberkennung, ein solches Amt auszuüben, und für einen Angehörigen der Gefolgschaft die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz. Den Ehrengerichten ist somit neben ihren erzieherischen Aufgaben die Waffe in die Hand gegeben, aus der Betriebsgemeinschaft diejenigen Elemente auszustoßen, die in

[3]) Mansfeld § 36 1 Seite 398 a. a. O. Hueck-Nipperdey § 36 Anm. 2 Dersch. §/36/2. Dennecke J. W. 1934, S. 1010.
[4]) Huber, J. W. 1934, S. 1021.

gröbster Weise gegen den Gedanken der Gemeinschaft verstoßen und sich den neuen Grundsätzen der sozialen Ehre nicht anpassen wollen. Es ist daraus ersichtlich, daß es der nationalsozialistische Staat ernst mit seinen Forderungen im neuen Arbeitsrecht nimmt. Die sozialen Ehrengerichte sind in der Lage, durch empfindliche Strafen gegen asoziale Betriebsangehörige vorzugehen. Die Bedeutung ihrer Tätigkeit für das neue Arbeitsrecht ist somit gekennzeichnet, da ihnen die große Aufgabe zufällt, wirksam den Gedanken der Betriebsgemeinschaft, der die Grundlage der neuen Sozialordnung darstellt, zu verkörpern.

2. Abschnitt.

Die Ergebnisse der bisherigen Tätigkeit der sozialen Ehrengerichte.

1. Kapitel.

Die Verteilung der ehrengerichtlichen Strafen auf den Unternehmer oder Führer des Betriebes und die Angehörigen der Gefolgschaft.

§ 5.

Bestrafung des Unternehmers oder Führers des Betriebes.

§ 36 AOG. richtet sich in seinen einzelnen Straftatbeständen sowohl gegen den Führer des Betriebes, als auch gegen die Angehörigen der Gefolgschaft. Überragende Bedeutung hat jedoch die neue Ehrengerichtsbarkeit für den Führer des Betriebes gewonnen; denn von insgesamt 71 uns bekannten Entscheidungen wird allein in 57 Fällen der Führer des Betriebes betroffen. Der Gesetzgeber hat dem Unternehmer als Führer des Betriebes große Rechte, aber auch ebenso große Pflichten seiner Gefolgschaft gegenüber übertragen. Echtes Führertum verlangt aber auch Persönlichkeiten mit besonderen geistigen und charakterlichen Eigenschaften, die sich für das Wohl ihrer Gefolgschaft verantwortlich fühlen und ihr auch die notwendige Achtung entgegenbringen. Eine gesetzliche Bindung bestand für den Unternehmer in der Zeit des wirtschaftlichen Liberalismus nach dieser Richtung hin nicht. Es lag im Zeitgeist der ungebundenen wirtschaftlichen Entfaltung begründet, daß sich ein Unternehmertyp entwickeln konnte, der die Fühlung mit der Arbeiterschaft verlor und in erster Linie seinen eigenen Interessen lebte. Es ist daher aus der bisherigen Entwicklung verständlich, daß der Unternehmer nicht in dem Umfange seinen neuen Pflichten gerecht geworden ist, wie es der heutige Staat von ihm verlangen muß, um den Gedanken der Volksgemeinschaft auch

im Wirtschaftsleben zu verwirklichen. Die Notwendigkeit und Berechtigung der Schaffung einer Instanz, die das soziale Leben aller Betriebsangehörigen überwacht, hat sich daher hier besonders erwiesen.

§ 6.

Bestrafung von Angehörigen der Gefolgschaft.

Man darf nun aber nicht durch das auf Seite 6 angegebene Zahlenverhältnis zu Ungunsten des Unternehmers zu dem Trugschluß gelangen, daß nur der Betriebsführer und in beschränkten Fällen sonstige Aufsichtspersonen es an einer ehrenwerten sozialen Einstellung fehlen lassen. Der Arbeiter und Angestellte, der auch noch zum Teil in der Vorstellungswelt des Klassengegensatzes — wenn auch unbewußt — lebt, wird gewiß in weiterem Maße, als aus den ehrengerichtlichen Entscheidungen zu entnehmen ist, gegen die Grundsätze der sozialen Ehre verstoßen. Dem Unternehmer als Betriebsführer stehen jedoch auch andere Mittel zur Verfügung, solch einem Verhalten wirksam zu begegnen. Eine Verletzung der sozialen Ehre wird hier in vielen Fällen ein Grund zur fristlosen Entlassung aus den bestehenden bürgerlich-rechtlichen Vertragsbeziehungen bedeuten, da das Arbeitsordnungsgesetz in keiner Weise das Recht zur fristlosen Kündigung berührt [5]).

Hier ist es demnach dem Unternehmer freigestellt, in schweren Fällen den Weg der fristlosen Entlassung zu beschreiten, so daß ein ehrengerichtliches Verfahren nicht mehr notwendig ist. Dem Unternehmer als Inhaber der Führergewalt werden auch noch andere Mittel zu Gebote stehen, den pflichtwidrig handelnden Gefolgsmann zur Erfüllung seiner sozialen Pflichten anzuhalten. So wird häufig schon eine ernste Ermahnung den gewünschten Erfolg erzielen. Ein Eingreifen des Treuhänders der Arbeit durch Einleitung eines ehrengerichtlichen Verfahrens wird daher in den seltensten Fällen noch notwendig sein.

Es ist daher verständlich, daß gegen Angehörige der Gefolgschaft nur in 14 Fällen ehrengerichtliche Bestrafungen festgesetzt worden sind, wobei noch berücksichtigt werden muß, daß es sich hier in zehn Fällen um besondere Aufsichtspersonen im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziffer 1 AOG. handelt und dreimal Vertrauensmänner ehrengerichtlich bestraft worden sind. Nur ein Fall in der gesamten ehrengerichtlichen Tätigkeit ist uns bekannt, wo ein Mitglied der Gefolgschaft, ohne mit besonderen Vorrechten ausgestattet zu sein, von einer ehrengerichtlichen Strafe betroffen worden ist. Was die Aufsichtspersonen anbetrifft, so war es auch hier vorauszu-

[5]) Dörner, a. a. O., Seite 87.

sehen, daß die ehrengerichtliche Praxis ein reiches Betätigungsfeld finden würde. Es ist häufig zu beobachten, daß Menschen, denen eine leitende Stellung anvertraut worden ist, aus Überheblichkeit es an der notwendigen Achtung vor den ihnen Unterstellten fehlen lassen und nicht fähig sind, sich dieser Stellung würdig zu erweisen. Die in drei Fällen erfolgte Bestrafung von Vertrauensmännern beweist, daß noch nicht allgemein die Aufgaben dieses verantwortungsvollen Amtes innerhalb der Betriebsgemeinschaft erkannt worden sind. Die Stellung der Vertrauensmänner ist eine andere als die der Mitglieder des Betriebsrates nach dem früher bestehenden Betriebsrätegesetz. Ihre Aufgabe besteht nicht darin, die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zu vertreten, sondern die auftretenden Interessengegensätze auszugleichen und die Betriebsgemeinschaft zwischen Führer und Gefolgschaft zu vertiefen. Nichts würde auch mehr dem Geist der Betriebsgemeinschaft widersprechen, als wenn Mitglieder des Vertrauensrates ihre Stellung mißbrauchen und die Autorität des Führers untergraben.

2. Kapitel.

Die Verteilung der einzelnen Strafarten.

Titel 1.

Erziehungsstrafen.

§ 7.
Warnung.

Als geringste Strafe setzt § 38 AOG. die Warnung fest. Es mag auffallend erscheinen, daß die sozialen Ehrengerichte bisher am seltensten zu dieser Strafe gegriffen haben. Lediglich in vier Urteilen ist eine Warnung ausgesprochen worden. Die Gründe für diese Entwicklung sind jedoch leicht zu erkennen. Die sozialen Ehrengerichte treten nur dann in Aktion, wenn sie von dem Treuhänder der Arbeit nach § 43 AOG. angerufen werden. Es herrscht hier im Gegensatz zum ordentlichen Strafverfahren nicht das Legalitätsprinzip, sondern das Opportunitätsprinzip, (§ 43 AOG.) so daß der Treuhänder aus Zweckmäßigkeitsgründen befugt ist, von einem ehrengerichtlichen Verfahren Abstand zu nehmen, wenn auch die Voraussetzungen des § 36 AOG. gegeben sind. Diese Bestimmung hat sich in der Praxis so ausgewirkt, daß der Treuhänder der Arbeit zunächst einmal selbst versucht, mit allen ihm zur

Verfügung stehenden Mitteln den Frieden im Betriebe aufrecht zu erhalten, und nur grundsätzlich in schwereren Fällen das soziale Ehrengericht anruft. Diese Entwicklung ist durchaus zu begrüßen, da auf diese Weise die sozialen Ehrengerichte nicht durch kleine Vorfälle überlastet werden, die auch auf gütlichem Wege geregelt werden können. Die Bedeutung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit wird dadurch nicht herabgemindert, sondern es entspricht ihrem Sinn und Zweck, nur für diejenigen Fälle vorbehalten zu sein, die schwere Verstöße gegen die soziale Ordnung darstellen und nur durch eine ehrengerichtliche Strafe hinreichend gesühnt werden können. Es ist daher verständlich, daß die sozialen Ehrengerichte auch nur in sehr wenigen Fällen glauben, durch eine Warnung ihr Erziehungsziel zu erreichen, da der Angeklagte durch sein verstocktes Verhalten den Ermahnungen und Tadeln des Treuhänders der Arbeit gegenüber hinreichend seine pflichtwidrige Einstellung bewiesen hat. Nur in leichten Fällen, wo die Jugend des Angeklagten eine Umstellung durch eine leichte Bestrafung erwarten läßt [6]), oder in den Fällen, wo das Nichtaufstellen einer Betriebsordnung auf entschuldbare Gründe zurückzuführen ist [7]), haben es die sozialen Ehrengerichte bei dieser geringen Strafe bewenden lassen.

§ 8.

Verweis.

Als nächst höhere Strafe ist in § 38 der Verweis angeführt, der schon als eine richtige Ehrenstrafe zu werten ist. Auch auf diese Strafe haben die sozialen Ehrengerichte in verhältnismäßig sehr wenigen Fällen erkannt. In sechs Urteilen nur wird ein Verweis ausgesprochen. Auch hier mögen die Gründe ähnlich wie bei der Warnung liegen; denn diese Strafe erscheint in den meisten Fällen den sozialen Ehrengerichten ebenfalls für zu gering, den gewünschten Erziehungszweck zu erreichen. Nur dann, wenn bei schweren Verstößen gegen die soziale Ordnung (so z. B. bei Ehrverletzung und Ausnützung der Arbeitskraft) besondere Umstände eine mildere Betrachtungsweise rechtfertigen, haben die Gerichte einen Verweis ausgesprochen. Grundsätzlich besteht aber die Neigung, eine höhere und empfindlichere Strafe zu verhängen.

§ 9.

Ordnungsstrafe in Geld.

Im Gegensatz zu der Warnung und dem Verweis kann diese Strafe auch eine empfindliche finanzielle Schädigung bedeuten.

[6]) Brandenburg E. G. 3/35 Arb. Rechts-Samml. Bd. 23, S. 243.

[7]) Brandenburg E. G. 13/34, 1/34 aus der Entscheidungssammlung des Reichsarbeitsministeriums.

In der Höhe der Strafe ist das Gericht nur an die Höchstgrenze von 10 000 Reichsmark gebunden. In allein 38 von insgesamt 71 uns zugängigen Entscheidungen sind Geldstrafen ausgesprochen worden. Dieses auffallende Übergewicht ist auf verschiedene Ursachen zurückzuführen.

Einmal gehen die sozialen Ehrengerichte von dem Standpunkt aus, daß eine Geldstrafe doch das wirksamste und empfindlichste Mittel ist, den so Betroffenen zu einer sozialen einwandfreien Haltung zu erziehen. Da die Grenze der Ordnungsstrafe verhältnismäßig hoch ist, sind die Ehrengerichte immer in der Lage, den Vermögensverhältnissen entsprechend, eine fühlbare Strafe festzusetzen. Weiterhin ist in vielen Entscheidungen zu beobachten, daß die Ehrengerichte die Voraussetzungen für die schwerste Strafe (Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein) wohl als gegeben ansehen, doch aus praktischen Erwägungen heraus davon Abstand nehmen und es bei einer Geldstrafe bewenden lassen [8]). Den Satz, daß von einer Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, abgesehen wurde, weil diese Maßnahme die Schließung des Betriebes zur Folge haben könnte, worunter die Familie des Angeklagten und die Gefolgschaft zu leiden hätten, findet man recht häufig in der Begründung des Strafmaßes bei Urteilen der sozialen Ehrengerichte. Es sei an dieser Stelle nicht darauf eingegangen, ob solche Gründe den Ehrengerichten eine mildere Beurteilung gestatten, jedoch wird auch hieraus verständlich, warum die Ordnungsstrafe in Geld den andern ehrengerichtlichen Strafen gegenüber besonders bevorzugt wird. Gegen diese stark überwiegende Anwendung der Geldstrafe müssen jedoch gewisse Bedenken erhoben werden, die sich aus dem besonderen Charakter dieser Strafe ergeben. Wie schon oben dargelegt wurde, liegen der sozialen Ehrengerichtsbarkeit im Gegensatz zu den ordentlichen Gerichten besondere Aufgaben ob. Die Strafe soll grundsätzlich dazu dienen, den Betreffenden zu einer einwandfreien sozialen Einstellung zu erziehen. Die Art der Strafe muß sich demnach auch möglichst dem Ziel und Zweck derselben anpassen und es dem so Bestraften zum Bewußtsein bringen, daß seine Einstellung zu dem Gedanken der Betriebsgemeinschaft einer grundsätzlichen Änderung bedarf. Es erscheint zweifelhaft, ob in solch einem Falle eine Geldstrafe immer das geeignete Mittel ist, den gewünschten Erfolg herbeizuführen. Wohl kann eine solche Strafe den einzelnen empfindlich treffen, ihr fehlt jedoch wiederum — da sie auch von den ordentlichen Gerichten recht häufig angewandt wird — der besondere Charakter einer Ehrenstrafe, die in

[8]) Südwestdeutschland E. G. 5/34. Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 89.

ihrer tiefen Bedeutung eine Einbuße der Ehre darstellt und nicht eine finanzielle Schädigung bedeuten soll.

Wenn eine Ordnungsstrafe in Geld in das Strafsystem des § 38 AOG. eingefügt worden ist, so wird dies wohl rein aus Zweckmäßigkeitsgründen geschehen sein, um auch in den Fällen, wo andere, ihrem Wesen nach rein ehrengerichtlichen Strafen versagen würden, das Ziel der Erziehung zu erreichen. Es wird daher nichts dagegen einzuwenden sein, wenn die Ehrengerichte aus solchen Erwägungen heraus auf eine Geldstrafe erkennen. Die Wahl einer Geldstrafe halten wir aber dann nicht für bedenkenfrei, wenn bei verhältnismäßig geringen Verstößen gegen die soziale Ehre (so besonders beim Nichterlassen einer Betriebsordnung) auch entsprechende Geldstrafen von unbedeutender Höhe ausgesprochen werden, so daß diese leicht beglichen werden können [9]). In solchen Fällen erscheint es ratsamer, auch gänzlich auf eine solche Strafe zu verzichten und sich mit einer geringeren Strafe zu begnügen. Wenn der Gesetzgeber es dem Ehrengericht anheimstellt, nach freiem Ermessen die Höhe der Geldstrafe bis 10 000 Reichsmark festzusetzen, so soll dadurch wohl zum Ausdruck gebracht werden, daß das Gericht immer die Möglichkeit haben soll, einen fühlbaren Eingriff in das Vermögen durchzuführen. Daraus ist ersichtlich, daß eine Ordnungsstrafe, die für den Betreffenden wegen ihrer geringen Höhe eine unbedeutende Einbuße bedeutet, nicht im Sinne des Gesetzgebers liegt.

Titel 2.

Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein.

§ 10.

Zeitliche Beschränkung.

Als schwerste ehrengerichtliche Strafe für den Führer des Betriebes, der gewöhnlich der Unternehmer selbst ist, sieht § 38 AOG. die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, vor. Grundsätzlich wird man darunter zu verstehen haben, daß diese Aberkennung nicht auf eine gewisse Zeit, sondern auf die Dauer auszusprechen ist, da das Gericht durch solch ein Urteil die Überzeugung zum Ausdruck bringt, daß besondere Erziehungsmaßnahmen keinen Erfolg mehr versprechen.

Im allgemeinen haben die sozialen Ehrengerichte auch diesen Grundsatz in ihren Entscheidungen vertreten. Jedoch sind uns drei

[9]) So Brandenburg E. G. 11/34, E. G. 14/34 aus der Entscheidungssammlung des Reichsarbeitsministeriums.

Urteile bekannt, wo die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, auf eine gewisse Zeit beschränkt wurde [10]). Hueck-Nipperdey hält die Beschränkung der Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, auf eine bestimmte Dauer für unzulässig [11]). Das Schweigen des Gesetzes über die Zulässigkeit einer zeitlichen Begrenzung der Höchststrafe könne man nur in diesem Sinne auslegen. Zum Vergleich führt er die Rechtsanwaltsordnung an, die ebenfalls die Suspension eines Rechtsanwalts auf bestimmte Zeit nicht kenne. Da nun die Rechtsanwaltsordnung als Vorbild für das AOG. gedient habe, müsse man in dieser Frage hier den gleichen Grundsatz annehmen.

Dieser Ansicht wird jedoch nicht beizutreten sein. Der Vergleich mit den entsprechenden Bestimmungen der Rechtsanwaltsordnung erscheint uns nicht überzeugend, da man die besonderen Verhältnisse, die für den Wirkungskreis der sozialen Ehrengerichte vorliegen, nicht unberücksichtigt lassen kann. Allein aus praktischen Erwägungen heraus halten wir es für durchaus begrüßenswert, auch die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, nur auf gewisse Zeit im Urteile auszusprechen [12]), da eine dauernde Aberkennung schwere Folgen für das Unternehmen und die oft sehr zahlreiche Gefolgschaft mit sich bringen kann. Dem Ehrengericht ist auf diese Weise noch eine Erziehungsmöglichkeit besonderer Art in die Hand gegeben, indem einem auf Zeit abgesetzten Betriebsführer einmal praktisch gezeigt wird, welche für ihn ehrenrührigen und wirtschaftlich erschütternden Folgen eine dauernde Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, mit sich bringt. Wenn auch zugegeben sein mag, daß dieser Standpunkt einer gewissen Inkonsequenz nicht entbehrt, so halten wir doch die praktischen Erwägungen hier für ausschlaggebend. Noch einmal wird in recht eindrucksvoller Art einem asozialen Betriebsführer der Entschluß zur Besserung nahe gelegt, und das Ziel der Erziehung kann auf diesem Wege noch erreicht werden.

§ 11.

Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb.

Grundsätzlich liegt der Höchststrafe die Bedeutung inne, daß der so bestrafte Führer des Betriebes auch nicht mehr Führer eines

[10]) Ostpreußen. E. G. 6/34. Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 128. Sachsen. E. G. 6/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 61. Mittel-Deutschland. E. G. 20/35. Arb. R. Samml. Bd. 25 S. 87.

[11]) a. a. O. S. 392. § 38 Anm. 16.

[12]) ebenso Mansfeld a. a. O. § 38 Anm. 4 d. S. 413. Grüßenhof a. a. O. S. 55.

andern Betriebes werden kann [13]). Nur in einem Falle hat der Reichsehrengerichtshof in einem Urteil die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, auf die Führung des Betriebes beschränkt, in dem der Angeklagte diese Stellung inne hatte [14]). Der Reichsehrengerichtshof zeigt in seiner Urteilsbegründung die Notwendigkeit, daß unter bestimmten Voraussetzungen eine solche Entscheidung, die auf den ersten Blick widerspruchsvoll erscheinen mag, allein in befriedigender Weise den zugrundeliegenden Umständen Rechnung trägt. Es sind wohl Fälle möglich, wo grundsätzlich dem Führer des Betriebes kein unsoziales Verhalten zur Last gelegt werden kann, er aber unter den besonderen schweren Verhältnissen des Betriebes die Ehre der Gefolgschaft derartig verletzt, daß ein gedeihliches Zusammenarbeiten in einer wahren Betriebsgemeinschaft nicht mehr möglich erscheint. Freilich birgt auch diese Entscheidung einen gewissen Widerspruch in sich. Man kann auch hier mit guten Gründen die Ansicht vertreten, daß ein Betriebsführer, der seine asoziale Einstellung durch dauernde schwere Ehrverletzungen seiner Gefolgschaftsmitglieder bewiesen hat, auch nicht in der Lage sein kann, einen andern Betrieb im Geiste echter Betriebsgemeinschaft zu leiten.

Allein auch hier müssen rein praktische Erwägungen den Ausschlag geben. Je beweglicher ein Strafsystem ist, desto besser kann das Gericht in der Bemessung der Strafe dem zugrunde liegenden Tatbestande gerecht werden. So ist es durchaus zu begrüßen, daß der Reichsehrengerichtshof grundsätzlich auch eine Einschränkung nach dieser Richtung hin bei der Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebs zu sein, für zulässig hält.

§ 12.

Die Aberkennung der Befähigung, Lehrlinge auszubilden.

In diesem Zusammenhange sei auch auf die bemerkenswerte Entscheidung eines Ehrengerichts eingegangen, in welcher einem Betriebsführer die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, nur in der Beschränkung, Lehrlinge auszubilden, aberkannt wurde [15]). Aus den Tatbeständen des § 38 AOG. ist jedenfalls nicht zu ersehen, daß diese besondere Form der Einschränkung möglich ist. Es erscheint auch sehr zweifelhaft, ob man in solch einem Falle noch von den besonderen Wirkungen der schwersten Strafe sprechen kann. In seiner Eigenschaft als Betriebsführer wird der so Bestrafte nicht direkt berührt, nur darf er gleichzeitig nicht mehr

[13]) Mansfeld a. a. O. § 38 Anm. 4 d. Dersch a. a. O. § 38, 6 b.
[14]) R. E G. Hof. 4/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 241.
[15]) Sachsen E. G. 3/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 176.

die Stellung eines Lehrherrn einnehmen. Das Urteil richtet sich demnach gar nicht gegen den Betriebsführer, der nach wie vor diesen verantwortlichen Posten einnimmt, sondern spricht dem Betriebsführer in seiner gleichzeitigen Eigenschaft als Lehrherr lediglich die Befähigung ab, Lehrlinge auszubilden. Es soll hier nicht bezweifelt werden, daß die Art der Strafe allein dem zugrunde liegenden Sachverhalt gerecht wird und es durchaus nicht notwendig war, eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebs zu sein, auszusprechen, da der Führer des Betriebes nur in seiner Eigenschaft als Lehrherr zu einer Bestrafung Anlaß gegeben hatte. Jedoch muß sich hier unwillkürlich die Frage aufdrängen, ob nicht die Ehrengerichtsbarkeit des Handwerks als zuständige Stelle dazu berufen gewesen wäre, eine Entscheidung zu treffen.

Mansfeld äußert in seiner Anmerkung zu dem Urteile[16]) grundsätzlich keine Bedenken zu dieser besonderen Form der Aberkennung. Er hält es lediglich für zweckmäßig, in solch einem Falle dem Angeklagten die Befähigung abzuerkennen, Jugendliche zu beschäftigen. Es soll dadurch nur der Eindruck nicht erweckt werden, die soziale Ehrengerichtsbarkeit überschreite hier in Hinblick auf die handwerkliche Ehrengerichtsbarkeit ihre Befugnis. Die Gründe, die ihn zu dieser Ansicht bestimmen, sind, wie er an einer andern Stelle schreibt[17]), folgende:

Nach § 96 Abs. 3 der 1. Verordnung über den vorläufigen Aufbau des deutschen Handwerks gehe die in § 126a der Gewerbeordnung vorgesehene Entziehung der Befugnis zum Halten und Anleiten von Lehrlingen, die bis dahin von der unteren Verwaltungsbehörde erfolgte, auf die Ehrengerichte des Handwerks über. § 77 derselben Verordnung bestimme aber, daß die handwerklichen Ehrengerichte dann nicht zum Eingreifen befugt seien, falls das Verhalten des Innungsmitgliedes den Tatbestand des § 36 AOG. erfülle. So könne gerade bei Lehrlingsmißhandlungen, die unter § 36 Abs. 1 Ziffer 1 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit fallen, die Ehrengerichte des Handwerks keine Entscheidung in Ehrenstrafverfahren treffen. Es sei deshalb zu begrüßen, daß die sozialen Ehrengerichte auch die Entziehung der Befugnis zum Halten von Lehrlingen aussprächen. Ein bloßes ehrengerichtliches Beschlußverfahren, welches auch ohne strafbare Ehrverletzung möglich sei, würde eine Doppelarbeit bedeuten.

Im Gegensatz zu Mansfeld vertritt A. B. Krause[18]) den Standpunkt, daß in solchen Fällen allein die Ehrengerichte des Hand-

[16]) Anm. Band 23 Arbeitsrechts-Samml. S. 179.
[17]) Anm. Arbeitsrechts-Sammlung Band 23 S. 191.
[18]) Deutsches Arbeitsrecht. Jahrgang 1935 S. 145.

werks zu entscheiden hätten. Er geht auch davon aus, daß ein ordentliches ehrengerichtliches Verfahren des Handwerks nach § 61 Abs. 3 der 1. Verordnung über den vorläufigen Aufbau des deutschen Handwerks wegen der Bestimmung des § 77 derselben Verordnung nicht möglich sei. Anders liegen aber die Verhältnisse bei § 96 Abs. 3 der 1. Verordnung über den vorläufigen Aufbau des deutschen Handwerks. Hier handele es sich nicht um ein ordentliches Ehrengerichtsverfahren, sondern um eine besondere Art eines Verwaltungsverfahrens, da den Ehrengerichten hier eine Funktion der unteren Verwaltungsbehörde übertragen sei. § 77 der Verordnung könne keine Anwendung finden, da diese Bestimmung nur für ein ordentliches ehrengerichtliches Verfahren Geltung habe. Für die Entziehung der Befugnis, Lehrlinge auszubilden, seien deshalb ausschließlich die Ehrengerichte des Handwerks zuständig.

Es erscheint uns im Interesse einer klaren Zuständigkeitsabgrenzung zweifelhaft, ob ein doppeltes Verfahren — vom sozialen Ehrengericht und Ehrengericht des Handwerks auf Grund des § 96 Abs. 3 der 1. Verordnung über den vorläufigen Aufbau des deutschen Handwerks — nach der Ansicht Mansfelds als unerwünschte Doppelarbeit zu werten sei. Eine Notwendigkeit zur alleinigen Entscheidung der sozialen Ehrengerichte besteht nicht, da § 77 der 1. Verordnung über den vorläufigen Aufbau des deutschen Handwerks für das Verfahren — wie A. B. Krause richtig ausführt — auf Grund des § 96 Abs. 3 derselben Verordnung keine Anwendung findet und somit die Ehrengerichte des Handwerks nicht ausgeschlossen sind.

Der Reichsehrengerichtshof hat zu dieser Frage noch keine Stellung genommen. Mansfeld nimmt jedoch an, daß die Berufungsinstanz bereits in seinem Sinne entschieden habe, indem das Gericht in seiner bedeutsamen Entscheidung die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, nur für einen bestimmten Betrieb aussprach [19]). Damit hat der Reichsehrengerichtshof zweifelsfrei anerkannt, daß einer Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, auch Einschränkungen beigefügt werden können. Jedoch hat damit der Reichsehrengerichtshof noch nicht über die Frage entschieden — wie Mansfeld annimmt — ob eine Aberkennung der Befähigung, Lehrlinge auszubilden, ausgesprochen werden kann, da durch solch ein Urteil die Stellung als Führer des Betriebes nicht berührt wird. Die Rechte, die dem Führer des Betriebes auf Grund des AOG. zustehen, bestehen in solch einem Falle uneingeschränkt weiter fort, so daß hier von einer

[19]) Arbeitsrechts-Sammlung Band 23 S. 256.

Einschränkung nicht gesprochen werden kann, ein „Minus" der vollen Aberkennung nicht vorliegt. Es ist daher wünschenswert, daß die sozialen Ehrengerichte sich in solchen Fällen an die Ehrengerichte des Handwerks wenden, um nicht den Rahmen ihrer Zuständigkeit zu überschreiten. In diesem Sinne hat das soziale Ehrengericht Mitteldeutschland entschieden, welches die Entziehung der Befugnis, Lehrlinge auszubilden, der zuständigen Stelle überließ und sich mit einer Ordnungsstrafe in Geld begnügte [20]).

§ 13.

Die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, ohne Einschränkungen.

In 14 uns bekannten Entscheidungen haben die sozialen Ehrengerichte die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, ohne besondere Einschränkung ausgesprochen. Im Vergleich mit den andern Strafarten nimmt diese Strafe — die nach der Ordnungsstrafe in Geld am häufigsten von den sozialen Ehrengerichten verhängt worden ist — einen bedeutenden Platz ein. Der Höhe der Strafe entsprechend, handelt es sich hier um besonders grobe Verstöße gegen die soziale Ehre, wo Erziehungsmaßnahmen keinen Erfog mehr versprechen. Der sozialen Ehrengerichtsbarkeit ist eine scharfe Waffe in die Hand gegeben, absolut asoziale Elemente aus der Betriebsgemeinschaft auszustoßen. Freilich ist es auch Pflicht der Ehrengerichte, recht sparsam diese Strafen anzuwenden und sie nur auf die schwersten Fälle zu beschränken, da der neuen Ehrengerichtsbarkeit in erster Linie erzieherische Aufgaben zufallen. Wenn es auch nicht Aufgabe dieser Arbeit ist, im einzelnen auf die rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen einer Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, einzugehen, so muß doch auch hier in Betracht gezogen werden, daß der Ausspruch der Höchststrafe schwere Nachteile für das Unternehmen und die oft sehr zahlreiche Gefolgschaft haben kann. Besonders aus diesem Grunde ist es daher von Bedeutung, wenn die Ehrengerichte nur in den seltensten Fällen von dieser Strafe Gebrauch machen.

Doch ist es den Ehrengerichten nicht immer gelungen, hier den richtigen Maßstab zu finden und nur die schwersten Verstöße gegen die soziale Ehre mit der Höchststrafe zu treffen. Es sei hier besonders auf die Tätigkeit des Reichsehrengerichtshofes hingewiesen, der in sieben von insgesamt zwanzig uns bekannten Entscheidungen die Aberkennung, Führer des Betriebes zu sein, in eine geringere Strafe abänderte. Die Gründe dieser verschieden-

[20]) Mitteldeutschland E. G. 9/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 187.

artigen Beurteilung liegen in der Hauptsache darin, daß die Ehrengerichte es häufig versäumt haben, die inneren Beziehungen des Angeklagten zu seinem Verhalten aufzudecken, indem sie mehr auf Grund des äußeren Eindrucks die Höhe der Strafe bemessen haben.

So sind Mißhandlungen eines Lehrlings durch den Meister [21]) anders zu beurteilen, wenn erwiesen ist, daß er sich nur durch grobe Unachtsamkeiten des Lehrlings zu solchen Handlungen hat hinreißen lassen, sonst aber immer bestrebt war, seine Lehrlinge zu tüchtigen Handwerkern zu erziehen, und der Angeklagte auch weiterhin einsieht, zu weit gegangen zu sein. Wohl sind Mißhandlungen der Lehrlinge auf jeden Fall zu verurteilen; sie verstoßen gegen den wahren Geist der Betriebsgemeinschaft, der auf gegenseitiger Achtung aufgebaut ist. Jedoch ist in diesem Falle die Höchststrafe nicht angemessen, da im übrigen das Verhalten des Angeklagten zu seinen Gefolgschaftsangehörigen keinen Anlaß zu Klagen gegeben hat.

Weiter sei hier auf einen Fall verwiesen, in dem der Reichsehrengerichtshof zu einem vom Ehrengericht grundverschiedenen Ergebnis gelangte. Das Ehrengericht Sachsen [22]) hat wegen böswilliger Ausnutzung der Arbeitskraft die Höchststrafe gegen einen Führer des Betriebes ausgesprochen, da er die Löhne nicht pünktlich bezahlte und die Wohnräume der Gefolgschaftsmitglieder sich in einem verwahrlosten Zustande befanden. Der äußere Eindruck mochte gewiß diese Strafe rechtfertigen. Der Reichsehrengerichtshof gelangte jedoch zu einem Freispruch [23]). Er stellte fest, daß der Angeklagte aus wirtschaftlicher Not seinen Verpflichtungen nicht nachkommen konnte. Er lebte selbst wie seine Gefolgschaftsmitglieder in denselben menschenunwürdigen Verhältnissen. Wenn die Ehrengerichte die Höchststrafe für angemessen halten, müssen sie sich vollkommene Klarheit über die inneren Beweggründe des Angeklagten zu seinem Verhalten verschaffen, um Fehlentscheidungen zu vermeiden. Diesen Weg schlägt der Reichsehrengerichtshof ein [24]). Er ist bestrebt, durch viele kleine Einzeluntersuchungen ein wahrheitsgetreues Bild von der Persönlichkeit des Angeklagten zu gewinnen, um so zu einem gerechten Urteil zu gelangen.

Weiter sei hier in diesem Zusammenhang auf die Entscheidung eines sozialen Ehrengerichts hingewiesen, welches eine zeitliche Aberkennung damit begründet, daß eine Geldstrafe hier wegen der schlechten finanziellen Lage zwecklos erscheine. Wie Mansfeld

---

[21]) R. E. G. 15/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 118.
[22]) Eh. 3/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 173.
[23]) R. E. G. 1/35 Ab. R. Samml. Bd. 24 S. 38.
[24]) So bes. R. E. G. 4/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 241 ff.

mit Recht ausführt, soll die Höchststrafe nicht als Verlegenheitslösung herangezogen werden[25]). Nur dann ist die Höchststrafe gerechtfertigt, wenn solche schweren Verstöße vorliegen, die eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, notwendig machen. Pflicht der Ehrengerichte ist es, sich bei der Wahl der Höchststrafe nicht von Gründen leiten zu lassen, die nicht im Zusammenhang mit den Verstößen gegen die soziale Ehre stehen.

In diesem Sinne hält der Reichsehrengerichtshof die häufig zu beobachtende Begründung der Ehrengerichte, von einer Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, im Interesse der Gefolgschaft abzusehen, nicht für geeignet, von der Höchststrafe Abstand zu nehmen. Die Höchststrafe sei dann anzuwenden, „wenn die andern Strafen entweder nicht der Schwere des Verstoßes entsprechen oder nicht mehr ausreichen, um den Inhaber oder Führer des Betriebes zur richtigen sozialen Gesinnung zu erziehen[26])." Diese Ansicht des Ehrengerichtshofes muß voll gebilligt werden. Es kann als keineswegs ideal angesehen werden, wenn Umstände, die streng genommen außerhalb der Betrachtungsweise der sozialen Ehrengerichte stehen, Einfluß auf die Höhe der Strafe gewinnen. Das Verhalten als solches und die Persönlichkeit des Angeklagten allein sollen bestimmend für die Höhe der Strafe sein, um im Sinne des Gesetzgebers die Betriebsgemeinschaft von einem gänzlich asozialen Betriebsführer zu befreien.

Freilich wird man das Verhalten der Ehrengerichte auch verstehen können, die hier gleichzeitig die Folgen einer solchen Strafe in Erwägung zogen und aus Rücksicht auf die Betriebsangehörigen es noch einmal mit einer geringeren Strafe versuchten; denn ohne Zweifel büßt ein solches Urteil stark an Wert ein, wenn die Gefolgschaft dadurch wirtschaftlich mit betroffen wird. Im Interesse einer einheitlichen und unabhängigen Bewertung der ehrengerichtlichen Verstöße ist jedoch erforderlich, daß die Ehrengerichte sich nicht von solchen Überlegungen bei der Bemessung der Strafe leiten lassen. Um solche Zugeständnisse den besonderen Verhältnissen gegenüber möglichst zu vermeiden, wird den Ehrengerichten zu empfehlen sein, allgemein die Höchststrafe recht sparsam anzuwenden und nur auf die schwersten Verstöße gegen die soziale Ehre zu beschränken. Freilich sind sie dann auch bei besonders schweren Verstößen verpflichtet, nicht vor den Folgen im einzelnen zurückzuschrecken und eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, auszusprechen.

---

[25]) Anm. zu E. G. Sachsen 6/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 63.
[26]) R. E. G. 6/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 50.

Titel 3.

Die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz.

§ 14.

Die Entfernung eines Führers des Betriebes vom bisherigen Arbeitsplatz.

Dem gleichen Zwecke, wie eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, dient die in § 38 Ziffer 5 AOG. angeführte Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz. Auch hier soll die Betriebsgemeinschaft von gänzlich asozialen Elementen befreit werden.

Aus der Systematik der ehrengerichtlichen Strafen wird zu schließen sein, daß im Gegensatz zu der in Ziffer 4 festgelegten Strafe, die für den Unternehmer und Führer des Betriebes anwendbar ist, eine Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz als entsprechende Strafe für die Angehörigen der Gefolgschaft zu gelten habe. In den in fünf Entscheidungen ausgesprochenen Entfernungen vom bisherigen Arbeitsplatz werden in vier Fällen Angehörige der Gefolgschaft betroffen, während in einem Falle auch ein Inspektor als Betriebsführer mit einer Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz bestraft worden ist[27]). Es ist für diese Frage ohne Bedeutung, wenn der Reichsehrengerichtshof im Gegensatz zum Ehrengericht die richtige Ansicht vertritt, daß ein Gutsinspektor nicht Führer, sondern eine zur Gefolgschaft gehörige Aufsichtsperson ist, sondern es handelt sich hier um die Frage, ob die in Abs. 5 angeführte Strafe für einen Betriebsführer allgemein zulässig sei[28]). Der Reichsehrengerichtshof hat in Bezugnahme auf den Pächter des Gutes, der die Stellung eines Betriebsführers einnimmt, sich dahingehend ausgesprochen, daß für diesen nur eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, in Frage gekommen wäre. Wenn ein Pächter sich auch in keinem Dienstverhältnis befindet und die Anwendung des § 38 Abs. 5 AOG. schon aus diesem Grunde für ihn nicht möglich ist, so wird doch dieser Bemerkung des Reichsehrengerichtshofes zu entnehmen sein, daß dieser im Gegensatz zum Ehrengericht grundsätzlich auf dem Standpunkt steht, daß ein Betriebsführer nur im Sinne des § 38 Ziffer 4 AOG. betraft werden könne. Es wäre sonst unverständlich, warum die Berufungsinstanz diese Überlegungen, die die Entscheidung selbst nicht berühren, angestellt hätte.

Mansfeld vertritt hierzu die Ansicht, daß man diese Bemerkung des Reichsehrengerichtshofes nicht verallgemeinern könne,

[27]) Ostpreußen E. G. 5/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 117.
[28]) R. E. G. 3/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 73.

da die Strafe des § 38 Ziffer 5 AOG. auch auf solche Betriebsführer Anwendung finden könne, die in einem Dienstverhältnis stehen und einen „Arbeitsplatz" einnehmen. Als Beispiel führt er den angestellten Direktor einer Aktiengesellschaft an, der als alleiniges Vorstandsmitglied gem. § 3 Abs. 1 AOG. Führer des Betriebes sei [29]).

Gegen diesen Standpunkt müssen jedoch gewisse Bedenken erhoben werden. Die Frage, ob sich ein Führer des Betriebes in abhängiger oder unabhängiger Stellung befindet, erscheint uns für die Bestrafung im ehrengerichtlichen Verfahren gleichgültig. Wenn das Ehrengericht eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, ausspricht, so hat ein solcher Urteilsspruch, falls er nicht mit einer Einschränkung verbunden ist, die Bedeutung, daß der Betroffene nie mehr die Stellung eines Führers einnehmen kann. Ein Betriebsführer, der sich in abhängiger Stellung befindet und mit einer Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz bestraft wird, kann wohl für diesen Betrieb technisch nicht mehr Führer sein, ist aber noch immer in der Lage, in einem anderen Betriebe diesen verantwortlichen Posten wieder einzunehmen. Es ist nicht anzunehmen, daß der Gesetzgeber, nachdem er in § 38 Ziffer 4 AOG. die Höchststrafe für den Führer des Betriebes festsetzt, in Ziffer 5 für die in einem Dienstverhältnis stehenden Betriebsführer noch eine besondere Strafart vorgesehen hat, die eine Befähigung zum Führeramt grundsätzlich nicht abspricht. Eine praktische Notwendigkeit, diese Strafe gegen einen im Dienstverhältnis stehenden Führer des Betriebes auszusprechen, wird man ebenfalls nicht annehmen können, da eine Aberkennung der Befähigung, Führer eines bestimmten Betriebes zu sein, zu dem gleichen Ziel wie eine in § 38 Ziffer 5 ausgesprochene Strafe führt. Aus diesen Erwägungen heraus erscheint uns daher die Betrafung eines Betriebsführers im Sinne des § 38 Ziffer 5 AOG. nicht möglich. Die Ehrengerichte haben — abgesehen von dem einen Fall — auch eine solche Strafe gegen einen Führer des Betriebes nicht ausgesprochen.

§ 15.

Die Entfernung von Angehörigen der Gefolgschaft vom bisherigen Arbeitsplatz.

Auch bei der Wahl der Höchststrafe für Angehörige der Gefolgschaft ist es Pflicht der sozialen Ehrengerichte, nur die schwersten Verstöße gegen die soziale Ehre mit einer Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz zu bestrafen. Besonders in solchen Fällen, wo es sich um jugendliche Aufsichtspersonen handelt, die noch

[29]) Anmerk. Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 74.

nicht die nötige sittliche Reife zu solch einer verantwortlichen Stellung besitzen, wird sich eine mildere Beurteilung für die Ehrengerichte empfehlen. Es sei hier auf ein Urteil des Reichsehrengerichtshofes hingewiesen, in welchem die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz, die vom Ehrengericht gegen einen Filialleiter ausgesprochen wurde, in eine Geldstrafe umgewandelt wurde [30]) Das Gericht wies besonders darauf hin, daß im Hinblick auf die Folgen der Höchststrafe, die den noch ungefestigten Angeklagten leicht aus der Bahn werfen könnten, eine mildere Strafe angemessen sei.

Titel 4.

Der Grundsatz der einheitlichen ehrengerichtlichen Strafen.

§ 16.

Die sozialen Ehrengerichte gehen grundsätzlich von dem Standpunkt aus, daß auch beim Vorliegen verschiedenartiger Verstöße gegen die soziale Ehre nur eine ehrengerichtliche Strafe möglich sei. Nur ein Fall in der ehrengerichtlichen Praxis ist uns bekannt, in dem ein soziales Ehrengericht gleichzeitig neben einer Ordnungsstrafe in Geld auch auf eine zeitweilige Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkannt hat [31]). In diesem Zusammenhang sei daher auch auf die Frage eingegangen, ob eine solche Strafenhäufung dem Sinne des Gesetzes entspricht. Der Reichsehrengerichtshof, der auch schon zu dieser ehrengerichtlichen Entscheidung Stellung genommen hat, hat eine Strafenhäufung für unzulässig erklärt [32]).

Ebenso im Schrifttum wird fast allgemein die Ansicht vertreten, daß nur eine einheitliche Strafe möglich sei, gleichgültig, ob es sich hier um eine oder mehrere selbständige Pflichtverletzungen handele. So erblickt Mansfeld die Unzulässigkeit einer Strafenhäufung darin, daß das Gesetz hier schweigt und nicht — wie in § 65 Abs. 2 der Rechtsanwaltsordnung — ausdrücklich eine Kumulierung für zulässig erklärt. Auch ergebe sich der Grundsatz der einheitlichen Strafe aus der Anordnung der ehrengerichtlichen Strafen (§ 38 AOG.) in der Reihenfolge ihrer Schwere, wo die leichtere Strafe von der schwereren ausgeschlossen werde. Bei mehreren selbständigen Pflichtverletzungen müsse das gleiche Prinzip gelten, da nicht die einzelne Tat, sondern die unehrenhafte Gesinnung bestraft werde, die durch die einzelne Pflichtverletzung in Erscheinung trete [33]).

---

[30]) R. E. G. 1/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 65.
[31]) Sachsen Eh. 19/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 180.
[32]) R. E. G. Hof. EV. Arb. II. 19/35 Arb. R. Samml. Bd. 25 S. 174.
[33]) § 38 Anm. 3 a. a. O.

Auch Hueck-Nipperdey vertritt den Grundsatz der einheitlichen Strafe. Er weist u. a. besonders auf § 61 Abs. 1 der Verordnung über den vorläufigen Aufbau des Handwerks hin, in dem ausdrücklich bei schweren Verfehlungen die Möglichkeit einer weiteren Bestrafung gegeben werde. „Immer erscheint die Kumulierung als eine Ausnahme, die besonders zugelassen sein muß," Eine solche Zulassung fehle für den Bereich des AOG.[34]).

Jüngst ist jedoch von Wilhelm Weimar die Ansicht vertreten worden, daß eine Häufung auch bei der gleichen Pflichtverletzung zulässig sei[35]). Er kann hier Mansfeld nicht folgen, nach dem die unehrenhafte Gesinnung und nicht die einzelne Tat, die nur als die äußere Erscheinungsform dieser Grundeinstellung zu werten sei, bestraft werde. Der Wortlaut des § 36 AOG. stehe einer solchen Auffassung entgegen. Vier fest umgrenzte Tatbestände seien angeführt, welche die einzelne Tat zur Voraussetzung einer Bestrafung machen. Daraus gehe aber zwingend hervor, daß auch jede Tat besonders abgeurteilt werden müsse.

Diese Ansicht erscheint uns jedoch unhaltbar. Weimar begeht den Fehler, den äußeren Anlaß zur Grundlage der ehrengerichtgerichtlichen Betrafung zu machen. Freilich sind die Voraussetzungen der einzelnen Straftatbestände des § 36 AOG. genau zu prüfen, ehe eine Verurteilung erfolgen kann. Die Tat als solche ist jedoch nur der Ausgangspunkt einer ehrengerichtlichen Beurteilung. Das Wesen der neuen Disziplinargerichtsbarkeit besteht darin, nicht die einzelne Tat, sondern die asoziale unanständige Gesinnung, die hinter dieser Tat steht und die besonders deutlich durch ein solch Verhalten in Erscheinung tritt, zu treffen. Aus diedem Grunde kann daher auch nur eine ehrengerichtliche Strafe festgesetzt werden, da die Tatbestände des § 36 AOG. nur eine äußere Einschränkung des ehrengerichtlichen Verfahrens bedeuten.

3. Kapitel.

Eine Zusammenstellung der ehrengerichtlichen Verstöße nach Straftatbeständen geordnet.

§ 17.

Kränkung der Ehre der Angehörigen der Gefolgschaft.

Zwei Gesichtspunkte waren es, nach denen wir zu den bisherigen Ergebnissen der sozialen Ehrengerichtsbarkeit Stellung ge-

[34]) § 38 Anm. 3 a. a. O.
[35]) Arbeitsrecht und Volkstum Jahrg. 1935 S. 186.

nommen haben. Einmal wurde festgestellt, gegen welchen Personenkreis sich die ehrengerichtliche Tätigkeit richtet, dann wurden die von den Ehrengerichten verhängten Strafen einer Prüfung unterzogen. Um zu einer klaren Übersicht der gesamten bisherigen Praxis zu gelangen, wollen wir nunmehr eine Zusammenstellung gleicher oder ähnlicher Tatbestände geben, die zu einer ehrengerichtlichen Bestrafung führten.

Da sich der weitaus größte Teil der ehrengerichtlichen Entscheidungen gegen den Betriebsführer oder eine sonstige Aufsichtsperson richtet, so bilden auch die Straftatbestände des § 36 Abs. 1 Z. 1 und 3, die sich gegen diesen Personenkreis wenden, fast ausschließlich die Grundlage der ehrengerichtlichen Verfahren. Am häufigsten hat § 36 Abs. 1 Z. 1 Anwendung gefunden, da die beiden hier gegebenen Straftatbestände sich allein gegen den Führer des Betriebes oder eine Aufsichtsperson richten, während Ziffer 3 sich an alle Betriebsangehörigen wendet und lediglich hier ein hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit besondere Bedeutung für eine Bestrafung gewonnen hat. Danach liegen drei Haupttatbestände vor:

1. eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch der Machtstellung,
2. eine Kränkung der Ehre unter denselben Voraussetzungen und
3. ein hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen die Anordnungen des Treuhänders der Arbeit.

Am häufigsten ist von den Ehrengerichten eine Kränkung der Ehre festgestellt worden. In allein 32 Entscheidungen bildet diese die Grundlage der Bestrafung. Davon besteht in 26 Fällen eine Ehrkränkung in körperlichen Angriffen oder beleidigenden Äußerungen, dreimal erfolgte eine Bestrafung wegen Verletzung der weiblichen Geschlechtsehre, und in drei weiteren Fällen sahen die Ehrengerichte eine Kränkung der Ehre in verschiedenartigen Anlässen — wie z. B. in einer willkürlichen Entlassung eines Gefolgschaftsmitgliedes. Aus dieser hohen Zahl der ehrengerichtlichen Entscheidungen, die auf einer Kränkung der Ehre beruhen, ist zu erkennen, daß sich die Schaffung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit hier als besonders notwendig erwiesen hat.

Es bedarf keines besonderen Hinweises, daß ein Vertrauensverhältnis innerhalb der Betriebsgemeinschaft nicht entstehen kann, wenn der Führer des Betriebes die Ehre seiner Gefolgschaftsmitglieder nicht achtet. So ist aus einer Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg so recht zu erkennen, zu welchen unwürdigen Erscheinungen ein derartiges Verhalten des Betriebsführers führen kann [36]).

[36]) S. E. Ger. 12/35 Arb. R. Samml. Bd. 25 S. 56.

Die Gefolgschaftsmitglieder hatten durch die dauernden Schimpfworte und Schikanen vollkommen die Freude an ihrem Arbeitsplatz verloren. Nach ihren Aussagen handelte es sich um eine „Tretmühle", um einen Arbeitsplatz, den man nur mit Widerwillen und Grauen ausfüllen könne.

Häufig liegt ein Überschreiten des Züchtigungsrechtes Lehrlingen gegenüber vor [37]). Wie weit solche Ausschreitungen des Lehrherrn führen können, ist aus einer Entscheidung des Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland ersichtlich, wo ein Lehrling infolge dauernder unwürdiger Behandlung sich das Leben genommen hat [38]).

Ein besonderer Fall der Ehrkränkung liegt in der Mißachtung der weiblichen Geschlechtsehre [39]). Das Verhalten eines solchen Betriebsführers, der seine übergeordnete Stellung in dieser Richtung hin ausnützt, ist besonders verwerflich. Auch dann, wenn die weibliche Angestellte mit dem intimen Verkehr einverstanden ist, sind die Voraussetzungen einer Kränkung der Ehre mit Recht angenommen worden [40]). Treffend führt Mansfeld in seiner Anmerkung zu diesem Urteil aus, daß eine Kränkung der Ehre nach dem neuen sozialen Ehrenrecht nicht einer Beleidigung in strafrechtlichem Sinne gleichzusetzen sei, wo die Einwilligung des Verletzten die Strafbarkeit ausschließe [41]). Nicht nur der einzelne werde durch ein solches Verhalten betroffen, sondern auch die Gemeinschaft der Betriebsangehörigen, und die Volksgemeinschaft werde in ihrer Ehre gekränkt. Es müsse daher für eine Bestrafung in ehrengerichtlichem Sinne gleichgültig sein, ob eine Einwilligung des betroffenen Gefolgschaftsmitgliedes vorliegt oder nicht.

Abschließend sei hier noch auf eine bemerkenswerte ehrengerichtliche Entscheidung eingegangen, nach der willkürliche Entlassungen nicht nur für die betroffenen Gefolgschaftsmitglieder, sondern auch für die gesamte Gefolgschaft eine schwere Ehrenkränkung bedeuten [42]). Das Gericht geht davon aus, daß die soziale Ehre die Achtung sei, die man dem Arbeitskameraden im Arbeitsleben entgegenbringen müsse. Die Grundlage des Arbeitslebens sei jedoch die Arbeitsstelle, deren Erhaltung und Fortdauer wiederum die Grundlage der Betriebsgemeinschaft sei. Die Achtung vor der Erhaltung der Arbeitsstelle sei daher ein Hauptbestand-

---

[37]) Sachsen Eh. 3/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 176. Westfalen E. G. 6/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 246.

[38]) Mitteldeutschland E. G. 9/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 187.

[39]) Hessen E. G. 2/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 221. Hessen E. G. 2/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 132.

[40]) Sachsen E. G. 6/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 53.

[41]) Anm. Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 54.

[42]) Brandenburg S. E. Ger. 8/35 Arb. R. Samml. Bd. 25 S. 60.

teil der sozialen Ehrenordnung. Wer diese Achtung verletze, indem er den Arbeitsvertrag willkürlich und böswillig aufkündigt, mache sich einer Kränkung der Ehre des von ihm entlassenen Gefolgschaftsmitgliedes schuldig.

Auch aus dieser zutreffenden Entscheidung ist zu ersehen, daß eine Kränkung der Ehre auch dann vorliegen kann, wenn die Voraussetzungen einer Beleidigung im strafrechtlichen Sinne nicht gegeben sind. Ein Betriebsführer, der sich so rücksichtslos einem Gefolgschaftsmitglied gegenüber verhält, versagt ihm die Achtung, die er ihm und der gesamten Gefolgschaft schuldet. Er ist daher wegen einer Kränkung der Ehre zu bestrafen.

Den schweren Verfehlungen entsprechen auch die von den Ehrengerichten für Ehrenkränkungen verhängten Strafen; sie sind demzufolge verhältnismäßig hoch bemessen. So ist in 8 Fällen auf eine Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, und dreimal auf eine Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz erkannt worden. In 18 Fällen sind Geldstrafen ausgesprochen worden. Ferner wurden zwei Verweise und eine Warnung verhängt. Mit Recht wurde hier besonders streng die Verletzung der weiblichen Geschlechtsehre gesühnt, die in zwei Fällen mit der Höchststrafe belegt wurde.

§ 18.

Böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft.

In zehn Entscheidungen wird eine Verletzung der sozialen Ehre in einer böswilligen Ausnutzung der Arbeitskraft erblickt. Die verschiedensten Gründe können zu einer Bestrafung auf Grund dieser Bestimmung führen. Als Beispiele seien hier angeführt:

Die Zahlung untertarifmäßiger Löhne [43]),
das Fordern unzulässiger Überstunden [44])
oder eine Nichtabführung von Invalidenversicherungsbeiträgen, die den Gefolgschaftsmitgliedern vom Lohne abgezogen wurden [45]).

In einigen Fällen sahen die Ehrengerichte eine Ausnutzung der Arbeitskraft in einem Bereitstellen unzureichender Unterkunftsräume [46]). Besonders schlechte Wohnverhältnisse sind noch bei Landarbeitern zu beobachten. In welchen menschenunwürdigen

---

[43]) Südwestdeutschland, A. E. V. 5/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 89. Schlesien E. G. 2/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 175.

[44]) Westfalen E. G. 2/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 181.

[45]) Südwestdeutschland. A. E. V. 3/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 135.

[46]) Ostpreußen E. G. 6/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 128. Nordmark E. G. 8/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 127.

Verhältnissen manche Deputantenfamilien noch leben müssen, geht besonders aus einer Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Nordmark hervor [47]). Die Beweisaufnahme hatte ergeben, daß die Fenster der Wohnung so undicht waren, daß das Wasser eindringen konnte. Bei festem Auftreten konnte man den Fußboden an einer Stelle eintreten. Von der Decke fiel der Putz ab, und der Rahmen der Haustür war lose und morsch. Die soziale Ehrengerichtsbarkeit hat hier eine lohnende Aufgabe gefunden, den schlimmsten Auswüchsen auf diesem Gebiete durch empfindliche Strafen abzuhelfen.

Die ehrengerichtlichen Strafen wegen böswilliger Ausnutzung der Arbeitskraft sind besonders hoch ausgefallen. In allein 6 Urteilen ist die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, ausgesprochen worden, während eine Geldstrafe in vier Fällen verhängt wurde.

§ 19.

Hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit.

Weiterhin sei auf die Fälle eingegangen, in denen sich der Betriebsführer wegen hartnäckigen Zuwiderhandelns gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit zu verantworten hat. In 14 Entscheidungen haben die Ehrengerichte einen Verstoß gegen diese Bestimmung festgestellt, eine verhältnismäßig hohe Zahl, doch wird anzunehmen sein, daß in Zukunft diese Bestimmung an Bedeutung verlieren wird, da allein in 11 Urteilen eine Bestrafung wegen Nichterlassens einer Betriebsordnung — also wegen einer Erscheinung der Übergangszeit — erfolgte.

Lediglich in 4 Fällen ist ein hartnäckiges Zuwiderhandeln aus andern Gründen angenommen worden. So ist in einem Falle ein Betriebsführer wegen vorzeitiger Entlassung von Gefolgschaftsmitgliedern trotz Verlängerung der Sperrfrist (§ 20 Abs. 2 Satz 2 AOG.) bestraft worden.

Von Interesse ist hier noch eine Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland, welches bei einer untertariflichen Entlohnung auch dann ein Zuwiderhandeln gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit annimmt, wenn es sich nicht um Verstöße gegen eine vom Treuhänder der Arbeit erlassene Tarifordnung, sondern um ein Zuwiderhandeln gegen einen Tarifvertrag aus früherer Zeit handelt, der gemäß § 72 Abs. 2 AOG. vom Reichsarbeitsminister als

[47]) Nordmark E. G. 7/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 216.

Tarifordnung verlängert worden ist [48]). (Anordnung vom 28. 3. 34). Nach Ansicht des Ehrengerichts könne es nichts ausmachen, daß das Reichsarbeitsministerium — als vorgesetzte Dienstbehörde — und nicht der Treuhänder selbst diese Anordnung erlassen habe. Diese Ansicht sei deshalb zu vertreten, weil der weitaus größte Teil der jetzt geltenden Tarifordnungen auf Anordnung des Reichsarbeitsministers aus den früher geltenden Tarifverträgen hervorgegangen sei und für diese Tarifordnungen sonst ein staatlicher Schutz sowohl nach § 22 AOG. als auch nach § 36 Abs. 1 Ziffer 3 AOG. nicht bestände.

Obwohl der klare Wortlaut des Gesetzes nur ein Zuwiderhandeln gegen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit unter Strafe stellt und man schlecht die Anordnungen des Reichsarbeitsministers denen des Treuhänders gleichsetzen kann, so wird man sich doch der Auffassung des Ehrengerichts aus den von ihm vorgetragenen praktischen Erwägungen anschließen müssen [49]).

Der Reichsehrengerichtshof hat zu dieser Frage grundsätzlich noch keine Stellung zu nehmen brauchen. Er hat sich jedoch in seiner Entscheidung vom 16. April 1935 — R.E.G. 6/35 — dahin erklärt, daß man der hier vertretenen Ansicht wohl beipflichten könne [50]).

Es ist verständlich, daß bei Verstößen gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit die schwerste Strafe nicht ausgesprochen worden ist, da es sich im Vergleich zu den Verfehlungen aus § 36 Abs. 1 Ziffer 1 hier nicht um die schwersten Verstöße gegen die soziale Ehre handelt. Die Geldstrafe ist hier besonders häufig gewählt worden. Allein in elf Entscheidungen ist eine solche ausgesprochen worden. In zwei Fällen erschien ein Verweis und in einem Falle eine Warnung als angemessene Sühne.

§ 20.

Bewußt unzulässiger Eingriff in die Betriebsführung und Störung des Gemeinschaftsgeistes.

In vier Entscheidungen erfolgte eine Bestrafung auf Grund des § 36 Abs. 1 Ziffer 2 AOG.

In einem Falle stellte das Ehrengericht einen bewußt unzulässigen Eingriff eines Vertrauensmannes in die Betriebsführung fest [51]). Ein Verstoß gegen diese Bestimmung bestand darin, daß

[48]) Mitteldeutschland E. G. 4/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 139.
[49]) Ebenso Mansfeld Arb. R. Samml. Bd. 22 Soziale Ehrengerichte Seite 143.
[50]) Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 48.
[51]) Mitteldeutschland E. G. 4/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 183.

der Angeklagte entgegen der Anordnung des Betriebsführers einem Gefolgschaftsmitgliede die Anweisung gab, nachmittags nach Hause zu gehen. Insbesondere wird in dieser Entscheidung darauf hingewiesen, daß ein Vertrauensmann neben besonderen Rechten auch besondere Pflichten habe und den übrigen Gefolgschaftsmitgliedern mit gutem Beispiele vorangehen müsse.

In den übrigen Fällen wurde eine fortgesetzte böswillige Störung des Gemeinschaftsgeistes innerhalb der Betriebsgemeinschaft angenommen. Die Ehrengerichte erblickten einen Verstoß gegen diese Bestimmung in grundlosen Verdächtigungen und Beschimpfungen des Führers des Betriebes und von Angehörigen der Gefolgschaft [52]). Wie das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland treffend feststellt, könne die vom AOG. erstrebte Betriebsgemeinschaft ohne eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Betriebsangehörigen nicht begründet werden [53]).

Durch eine Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz, eine Geldstrafe und zwei Verweise fanden diese Verstöße gegen die soziale Ehre ihre Sühne.

§ 21.

Verstoß gegen verschiedene ehrengerichtliche Straftatbestände.

In einigen Fällen erfolgte auch eine Bestrafung wegen verschiedener Verstöße gegen die soziale Ehre. So ist es vorgekommen, daß neben einer Ausnutzung der Arbeitskraft auch gleichzeitig eine Kränkung der Ehre vom Ehrengericht festgestellt worden ist [54]). Auch ist zu beobachten, daß gleichzeitig die Voraussetzungen der Ziffern 1 und eines hartnäckigen Zuwiderhandelns nach Ziffer 3 gegeben sind [55]). Die Bedeutung der Ziffer 3 ist hier jedoch gering, da der Schwerpunkt der Verfehlung in einem Verstoß gegen die Bestimmung der Ziffer 1 liegt. Besonderheiten bieten die Entscheidungen bei verschiedenen Verstößen nicht. Auch ist immer auf eine Strafe erkannt worden, da die Ehrengerichte, wie schon oben dargelegt, den Grundsatz der einheitlichen Strafe vertreten.

---

[52]) Ostpreußen E.V. Arb. I. 19/35 Arb. R. Samml. Bd. 25 S. 62. Sachsen Eh. 7/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 111.
[53]) Mitteldeutschland E. G. 20/35 Arb. R. Samml. Bd. 25 S. 187.
[54]) Brandenburg S. E. Ger. 12/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 71.
[55]) Mitteldeutschland E. G. 4/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 139.

4. Kapitel.

Wichtige Einzelfragen aus der Tätigkeit der Ehrengerichte.

Titel 1.

Die Behandlung des Begriffs der asozialen Gesinnung.

§ 22.

Die Beachtung der böswilligen Gesinnung als Voraussetzung einer Bestrafung.

Den sozialen Ehrengerichten fällt die wichtige Aufgabe zu, Verstöße gegen die Pflichten, die aus der Betriebsgemeinschaft erwachsen, zu bestrafen und auf diese Weise jeden einzelnen zu einer einwandfreien sozialen Einstellung zu erziehen. Die Tätigkeit der sozialen Ehrengerichte findet daher notwendigerweise dort ihre Grenze, wo die Motive des Handelns nicht in einer asozialen Gesinnung liegen. Das Gesetz bringt auch in den einzelnen Tatbeständen des § 36 AOG. zum Ausdruck, daß nicht allein die Handlung als solche Voraussetzung für eine Bestrafung ist, sondern erst die besondere Einstellung des Täters zu der Tat ein Verstoß gegen die soziale Ehre bedeutet. Erst dann ist das soziale Ehrengericht zum Eingreifen berechtigt, wenn der Führer des Betriebes unter Mißbrauch der Machtstellung und „böswillig" die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzt. Die sozialen Ehrengerichte sind daher verpflichtet, nur in diesem Rahmen gegen die Handlungen von Betriebsangehörigen vorzugehen und neben den objektiven Voraussetzungen auch die böswillige unanständige Gesinnung festzustellen. Mansfeld sagt hierzu: „nicht die strafwürdige vorsätzliche Tat als solche, sondern die der Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft entgegenstehende, sich vielfach in solchen Straftatbeständen offenbarende asoziale Einstellung soll durch das besondere Instrument der sozialen Ehrengerichtsbarkeit getroffen werden. Gerade die Verbindung von Straftatbestand und Gesinnung ist das wesentliche Kennzeichen der neuen Gerichtsbarkeit" [56]). Der Wirkungskreis der sozialen Ehrengerichte ist auf diese Weise klar umrissen. Es würde eine große Gefahr für die weitere Entwicklung der jungen Ehrengerichtsbarkeit bedeuten, wenn die Ehrengerichte sich bei ihren Entscheidungen nicht von diesem Gesichtspunkt leiten ließen. Sie würden die Grenzen ihrer Zuständigkeit überschreiten und notwendigerweise in Konkurrenz zu den ordentlichen Gerichten treten.

[56]) Anm. Band 22 Arbeitsrechts-Sammlung Seite 137.

Grundsätzlich ist jedoch hervorzuheben, daß man den Ehrengerichten nicht den Vorwurf machen kann, den Rahmen ihres Wirkungskreises überschritten zu haben. Sie haben in den meisten Fällen überzeugend dargelegt, daß die Motive des Handelns in der asozialen gemeinschaftsfeindlichen Einstellung des Angeklagten ihre Begründung finden. So stellt das soziale Ehrengericht des Treuhänderbezirks Westfalen fest, daß der Angeklagte böswillig seine Gefolgschaftsmitglieder beleidigt habe. Das Auftreten während der Verhandlung ließ darüber keinen Zweifel, daß er aus dem Gefühl der Mißachtung seiner Untergebenen heraus diese Ausdrücke gebraucht habe [57]). Ein anderes Ehrengericht erkannte aus dem Grunde die asoziale Einstellung des Angeklagten, daß er trotz der schweren wirtschaftlichen Lage des Unternehmens keine persönlichen Opfer brachte, während er alle Entbehrungen von seinen Gefolgschaftsmitgliedern tragen ließ, ihnen keine Löhne bezahlte und keine Anstalten traf, die denkbar schlechten Wohnverhältnisse zu bessern [58]). Im Gegensatz hierzu sah ein anderes Ehrengericht wiederum die Voraussetzungen des § 36 Abs. 1 Ziffer 1 AOG. nicht als gegeben an, da es nicht zur Überzeugung gelangen konnte, daß eine untertarifliche Bezahlung und die Nichtgewährung von Urlaub auf einer asozialen Grundeinstellung des Angeklagten beruhten [59]).

Diese Entscheidungen können als Beispiel dafür gelten, daß die sozialen Ehrengerichte es als eine ihrer Hauptaufgaben betrachten, nicht nur die objektiven Voraussetzungen gröblicher Verstöße gegen die soziale Ehre zu prüfen, sondern auch daneben bestrebt sind, die asoziale Grundhaltung des Angeklagten darzulegen.

§ 23.

Ungenügende Begründung der böswilligen Einstellung bei einer Ausnutzung der Arbeitskraft.

Aus andern Entscheidungen geht andererseits hervor, daß die sozialen Ehrengerichte sich nicht immer in solch einer eindeutigen und klaren überzeugenden Weise mit der Prüfung dieser Voraussetzungen befaßt haben. Wegen der großen Bedeutung, die einer einheitlichen Einstellung der Ehrengerichte zu dieser Frage beizumessen ist, sei nunmehr im einzelnen auf solche Fälle eingegangen.

So braucht nicht immer dann eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft vorzuliegen, wenn ein Führer des Betriebes die Löhne verspätet bezahlt. Gewiß wird in vielen Fällen eine solche Hand-

[57]) Westfalen E. G. 5/34 Arb. Rechts-Samml. Bd. 23 S. 57.
[58]) Nordmark E. G. 8/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 131.
[59]) Mitteldeutschland E. G. 6/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 Seite 141.

lungsweise des Führers des Betriebes auf einer asozialen Grundhaltung beruhen. Nicht bedenkenfrei erscheint es, dann eine solche Einstellung des Führers des Betriebes anzunehmen, wenn erwiesen ist, daß infolge der schlechten wirtschaftlichen Lage oft kein Geld vorhanden war, der Gefolgschaft den fälligen Lohn auszuzahlen [60]). Mit Recht weist Mansfeld in seiner Anmerkung zu dem Urteil hin, daß aus solch einem Verhalten nicht mit Sicherheit der Rückschluß auf die asoziale Einstellung zu ziehen sei [61]).

Der Reichsehrengerichtshof stellt eindeutig fest, daß ein Unternehmer, der in seinem Betriebe selbst mit großem Fleiß mitarbeitet und unter eigenen Entbehrungen die Arbeitsstätte seiner Gefolgschaft zu erhalten versucht, ihre Arbeitskraft selbst dann nicht böswillig ausnutzt, wenn er eine gewisse Zeit mit der Lohnzahlung im Rückstande bleibt [62]).

Ebenso braucht eine untertarifliche Zahlung der Löhne nicht immer eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft darzustellen, so z. B. dann nicht, wenn der Führer des Betriebes dadurch seiner Gefolgschaft den Arbeitsplatz erhalten will [63]).

In all diesen Fällen, die gleichzeitig auch die Voraussetzungen arbeitsrechtlicher Klagen bieten, wird es sich daher besonders für die Ehrengerichte empfehlen, eingehend die speziell ehrengerichtlichen Voraussetzungen darzulegen, um nicht in eine tatsächliche Konkurrenz zu den ordentlichen Gerichten zu treten.

§ 24.

Ungenügende Begründung der böswilligen Gesinnung bei einer Kränkung der Ehre.

Weiter sei auf solche Entscheidungen hingewiesen, die eine böswillige Kränkung der Ehre annehmen. Hier ist streng zu scheiden zwischen solchen Handlungen, die nur aus einer vorübergehenden Erregung zu erklären sind, und solchen Handlungen, die bewußt aus dem Gefühl der Mißachtung geboren sind. Mit Recht führt Mansfeld aus, daß es nicht Aufgabe der Ehrengerichte sei, kleinliche Einzelfälle zu sühnen, die menschlichen Schwächen entspringen, sondern daß diese Aufgaben vielmehr den Kriminalgerichten zu überlassen seien [64]).

Nicht unbedenklich erscheint es uns, wenn ein Ehrengericht aus einer einmaligen ehrkränkenden Handlung eine böswillige Gesin-

---

[60]) Brandenburg, S. E. Ger. 12/34 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 71.
[61]) Arb. R. Samml. Soz. Eh. Gerichte Bd. 23 S. 78.
[62]) R. E. G. Hof R. E. G. 3/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 277.
[63]) R. E. G. Hof E. V. Arb. II. 12/35 Arb. R. Samml. Bd. 25 S. 170.
[64]) Arbeitsrechts-Samml. Bd. 22 Soz. Ehrengerichte S. 123.

nung zu erkennen glaubt [65]). Gewiß ist es verwerflich, wenn ein Betriebsführer einem Lehrling einen Fußtritt versetzt, selbst wenn er von letzterem dazu gereizt wurde. Jedoch ist daraus noch nicht der Schluß zu ziehen, daß der Beschuldigte aus asozialer Grundeinstellung gehandelt habe. Er befand sich in einer — wohl zu verurteilenden und durch die Umstände nicht begründeten — Erregung, in der er diese Handlung ausführte. Wenn aber sein sonstiges Verhalten als Betriebsführer einwandfrei ist, so wird auch diese Handlung lediglich auf seine augenblickliche jähzornige Stimmung zurückzuführen und nicht in Beziehung zu seiner sonstigen Einstellung zu setzen sein. Aus diesen Erwägungen heraus erscheint uns daher das Vorgehen des Ehrengerichts nicht bedenkenfrei. Eine Kriminalstrafe würde wohl hier eher den Umständen gerecht werden.

In diesem Sinne spricht sich auch der Reichsehrengerichtshof dahin aus, daß eine einmalige, wenn auch grobe Entgleisung eines Betriebsführers, dessen Nerven zerrüttet sind, keine böswillige Ehrenkränkung sei [66]).

§ 25.

Ungenügende Begründung eines hartnäckigen Zuwiderhandelns gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit.

Wenn der Gesetzgeber auch bei einem Nichtbefolgen der schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit nur ein „hartnäckiges" Zuwiderhandeln unter Strafe stellt und den Ausdruck „böswillig" vermeidet, so kann doch auch hier eine Bestrafung nur dann erfolgen, wenn die Motive des Handelns auf einer asozialen Grundeinstellung beruhen.

Es muß hier besonders beachtet werden, daß in § 22 AOG. eine Bestimmung besteht, die ein wiederholt vorsätzliches Zuwiderhandeln gegen „allgemeine" schriftliche Anordnungen des Treuhänders der Arbeit unter kriminelle Strafen stellt. Würden die Ehrengerichte daher bereits in jedem mehrfachen Zuwiderhandeln gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit ein hartnäckiges Zuwiderhandeln erblicken und hier die unehrenhafte Gesinnung nicht als notwendige Voraussetzung für eine Bestrafung ansehen, so würde eine klare Abgrenzung zwischen diesen beiden Straftatbeständen nicht bestehen. Es bliebe dann nicht aus, daß die Ehrengerichte ihren vom Gesetzgeber gestellten Aufgabenkreis überschreiten und in Konkurrenz zu den ordentlichen Gerichten treten würden. Der Unterschied zwischen § 22 AOG.

---

[65]) Westfalen E. G. 6/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 246.
[66]) R. E. G. 3/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 277.

und der entsprechenden Bestimmung des § 36 Abs. 1 Z. 3 AOG. besteht nicht nur darin, daß der ehrengerichtliche Straftatbestand weiter gefaßt ist und auch einen Verstoß gegen solche schriftlichen Anordnungen, die einen Einzelfall betreffen, unter Strafe stellt, sondern ergibt sich auch aus dem verschiedenartigen Zweck dieser beiden gesetzlichen Vorschriften. Während die Bedeutung des § 22 darin besteht, allgemein die autoritäre Stellung des Treuhänders der Arbeit im Wirtschaftsleben zu gewährleisten, will die Bestimmung des § 36 Abs. 1 Z. 3 nur diejenigen treffen, die aus unehrenhafter Gesinnung heraus gegen die Anordnungen des Treuhänders der Arbeit verstoßen. So stellt der Reichsehrengerichtshof richtig fest, daß auch ein hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit eine ehrlose Gesinnung verlange[67]). Die ehrengerichtlichen Entscheidungen lassen hier jedoch manchmal ein näheres Eingehen auf diese Frage vermissen. So führt das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland aus, daß eine Böswilligkeit zwar nicht erwiesen sei, sondern das Verhalten des Angeklagten mehr auf Schwerfälligkeit und Gleichgültigkeit beruhe. Es genüge aber nach dem Gesetz ein hartnäckiges Zuwiderhandeln[68]). Diese Begründung für das Vorliegen eines hartnäckigen Zuwiderhandelns erscheint uns in keiner Weise ausreichend. Zwar ist hier nach dem Gesetz eine Böswilligkeit für eineBestrafung nicht erforderlich, aber dadurch sind die Ehrengerichte nicht der Pflicht enthoben, die unehrenhafte Gesinnung des Angeklagten darzulegen. Schwerfälligkeit und Gleichgültigkeit bedeuten aber noch keineswegs eine solche Einstellung. Es würde dem Geiste des Gesetzes widersprechen, allein schon in einem mehrfachen Nichtbefolgen der Anordnungen des Treuhänders der Arbeit ein hartnäckiges Zuwiderhandeln zu erblicken[69]).

§ 26.

Überspannung des Begriffs der Böswilligkeit.

Abschließend sei hier noch auf ein Urteil eines sozialen Ehrengerichts eingegangen, welches eine bemerkenswerte Ansicht über den Begriff der Böswilligkeit vertritt[70]). Das Gericht steht auf dem Standpunkt, daß bereits derjenige böswillig handele, der nicht mit heiligem Eifer seinen guten Willen erkennen lasse, in jedem Augenblick seines Lebens im Geiste wahrer Betriebsgemeinschaft zu handeln. Diese hohen Anforderungen müsse man gerade in der jetzigen Zeit des Umbruchs an jeden Angehörigen der Betriebs-

[67]) R. E. G. 6/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 49.
[68]) Südwestdeutschland A. E. V. 9/35 Bd. 24 S. 110.
[69]) Ebenso Mansfeld Anm. zu A. E. V. 9/35 Bd. 24 S. 111.
[70]) Schlesien E. G. 1/34 Arb. R. Samml. Bd. 22 S. 197 ff.

gemeinschaft stellen, um nicht nur alle diejenigen, die gegen die Neuerungen passiven Widerstand leisten, sondern auch die Gleichgültigen zu treffen. So bestrafte das Ehrengericht einen Fahrsteiger wegen böswilliger Kränkung der Ehre, der in der Erregung tätlich gegen einen Hauer vorgegangen war, da der Gefolgsmann seinen Anordnungen zuwiderhandelte. Vom Gericht wurde keineswegs bestritten, daß der Angeklagte im Affekt gehandelt habe, um seinen Befehlen Geltung zu verschaffen. Da er aber — wie aus früheren tätlichen Angriffen gegen Gefolgschaftsmitglieder hervorgehe — von sich hätte wissen müssen, daß er jähzornig sei, hätte er seinen Jähzorn zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat niederkämpfen müssen, um sich auch in den schwierigsten Situationen beherrschen zu können. Diese notwendige Selbsterziehung habe er aber unterlassen und es somit an dem heiligen Eifer fehlen lassen, mit allen seinen Kräften dem Arbeitsfrieden zu dienen. Er habe somit böswillig gehandelt.

Diese Entscheidung kann jedoch von uns nicht gebilligt werden. Der Begriff der Böswilligkeit hat hier eine Auslegung erfahren, die ohne Beziehung zu dem Zusammenhang des Gesetzes steht. Das Gesetz gibt in § 36 AOG. nur dann den Ehrengerichten eine Möglichkeit zum Eingreifen, wenn die besonderen Voraussetzungen der einzelnen Straftatbestände erfüllt sind. Aus diesem Zusammenhang heraus wird man daher den Begriff der Böswilligkeit nur verstehen können. Böswillig im Sinne des Gesetzes handelt derjenige, dessen Tun im Augenblick des Handelns als Ausdruck einer asozialen Gesinnung zu werten ist. Diese Voraussetzung ist aber im vorliegenden Falle nicht erfüllt. Der Fahrsteiger hat auf seinen Untergebenen nicht aus asozialer Grundeinstellung eingeschlagen, sondern in verständlicher Erregung wollte er seinen Anordnungen Geltung verschaffen. Er kann daher im Sinne des Gesetzes nicht für sein Verhalten verantwortlich gemacht werden, da er im Affekt handelte und ihn eine böswillige Einstellung im Augenblick des Handelns nicht beherrschte.

Der Reichsehrengerichtshof hat sich der Ansicht des Ehrengerichts ebenfalls nicht anschließen können [71]). Wie die Berufungsinstanz mit Recht ausführt, sei nach § 36 Abs. 1 Nr. 1 AOG. ein Führer des Betriebes oder eine sonstige Aufsichtsperson nur dann strafbar, „wenn er aus bösem Willen handelt, wenn er von einer asozialen Gesinnung beherrscht ist und aus dieser Gesinnung, also nicht aus sachlichen Beweggründen, sondern aus dem Gefühl der Mißachtung oder aus argem Unverstand den Gefolgsmann kränkt." Eine asoziale Gesinnung habe der Angeklagte aber nicht. Fehler und Schwächen werden bei dem einzelnen immer vorkommen.

[71]) R. E. G. 7/35 Arb. R. Samml. Bd. 24 S. 206.

Es ist für eine gesunde Fortentwicklung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit von hoher Bedeutung, daß der Reichsehrengerichtshof so klar und eindeutig dieser weiten Auslegung des Begriffs der Böswilligkeit entgegengetreten ist. Wie die sozialen Ehrengerichte einerseits immer bestrebt sein müssen, die asoziale Einstellung zur Grundlage der Bestrafung zu machen, so dürfen sie andererseits auch nicht ihre Anforderungen überspannen und in jeder menschlichen Schwäche eine böswillige Gesinnung erblicken.

Titel 2.

§ 27.

Zusammentreffen von Ordnungsstrafe in Geld und Geldstrafe der ordentlichen Gerichte.

Im Gegensatz zur ordentlichen Gerichtsbarkeit ist die soziale Ehrengerichtsbarkeit als eine besondere Form der disziplinaren Gerichtsbarkeit zu betrachten [72]). Eine Bestrafung durch die sozialen Ehrengerichte ist demnach auch dann möglich, wenn bereits ein ordentliches Gericht für dieselbe Handlung auf eine Strafe erkannt hat, da der Grundsatz „ne bis in idem" für das Verhältnis von Ehrenstrafe und Kriminalstrafe keine Anwendung findet [73]). § 39 Abs. 2 AOG. bestimmt lediglich, daß das ehrengerichtliche Verfahren auszusetzen ist, wenn wegen derselben Handlung ein Strafverfahren schwebt. Ausdrücklich wird es in § 39 Abs. 3 AOG. den Ehrengerichten freigestellt, nach Beendigung des Strafverfahrens auch noch ein ehrengerichtliches Verfahren durchzuführen. In zwei uns bekannten Fällen haben die Ehrengerichte auch von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und trotz einer kriminellen Bestrafung auch eine ehrengerichtliche Strafe festgesetzt [74]).

Da die Ehrengerichte nach ganz andern Gesichtspunkten als die ordentlichen Gerichte zu einer Verurteilung gelangen, in dem sie die asoziale Einstellung als Voraussetzung einer Bestrafung in den Mittelpunkt ihrer Untersuchungen stellen, so wird hier kein Widerspruch gegen das Vorgehen der Ehrengerichte erhoben werden können. Die besondere erzieherische Aufgabe, die den Ehrengerichten vom Gesetzgeber übertragen worden ist, kann nur von ihnen selbst gelöst werden. Jedoch erscheint uns ein Zusammentreffen von Ehrengerichtsstrafe und Kriminalstrafe dann bedenklich, wenn von beiden Gerichten eine Geldstrafe festgesetzt wird.

[72]) Hueck-Nipperdey Vorbem. zu § 35 Anm. 7 AOG. Mansfeld Vorbem. zu § 35 Anm. 2.

[73]) Hueck-Nipperdey Vorbem. zu § 35 Anm. 7, Mansfeld Vorbem. zu § 35, 2.

[74]) Südwestdeutschland A. E. V. 5/34 Arb. R. Samml. Bd. 22, Brandenburg S. E. G. 4/35 Arb. R. Samml. Bd. 23 S. 248.

Freilich wird der Grundsatz „ne bis in idem" dadurch in keiner Weise berührt. Doch muß sich einer natürlichen Betrachtungsweise der Gedanke aufdrängen, daß hier tatsächlich eine „Doppelbestrafung" vorliegt. Der Einwand, daß beide Strafen auf Grund zweier voneinander verschiedenen Verfahren unabhängig voneinander und grundverschieden in ihrem Ziel verhängt worden sind, verliert in diesem Falle an Bedeutung. Dem Laien ist es jedenfalls gleichgültig. Er kennt den feinen Unterschied zwischen ehrengerichtlicher Strafe und Kriminalstrafe nicht, beurteilt beide in der Weise, wie sie ihn treffen, und er wird daher den Eindruck gewinnen, daß er wegen derselben Handlung zweimal bestraft worden ist.

Gleichzeitig wird der auf diese Weise „doppelt Bestrafte" zu der falschen Auffassung verleitet, die sozialen Ehrengerichte den ordentlichen Gerichten gleichzusetzen. Eine Entwertung der Disziplinarstrafe in den Augen des Rechtsunkundigen kann sich als bedenkliche Folgeerscheinung eines solchen Zusammentreffens herausstellen.

In solch einem Falle wird es daher für die sozialen Ehrengerichte zweckmäßiger erscheinen, eine nochmalige Geldstrafe zu vermeiden. Besondere Schwierigkeiten wird dieser Weg im einzelnen wohl kaum bereiten. Einmal liegt es im Ermessen der Ehrengerichte, neben einer bereits verhängten kriminellen Strafe ein ehrengerichtliches Verfahren durchzuführen. Bei leichteren Verstößen werden die Ehrengerichte daher von einer weiteren ehrengerichtlichen Strafe absehen können. Aber auch dann, wenn ein ehrengerichtliches Verfahren geboten erscheint, sind die Ehrengerichte nicht an eine bestimmte Strafart gebunden, sondern können nach freiem Ermessen die Höhe der Strafe festsetzen. Hier wird es sich im Interesse einer sinnvollen Zusammenarbeit mit den ordentlichen Gerichten empfehlen, von einer Ordnungsstrafe in Geld abzusehen und eine speziell ehrengerichtliche Strafe zu wählen, die in klarer und eindeutiger Weise den Unterschied von Kriminalstrafe und ehrengerichtlicher Strafe zum Ausdruck bringt.

§ 28.

Schlußwort.

Da die Einrichtung der sozialen Ehrengerichtsbarkeit erst seit kurzer Zeit besteht, wäre ein abschließendes Urteil über die bisherigen Erfolge ihrer Tätigkeit verfrüht. Doch haben unsere Untersuchungen ergeben, daß sich die Ehrengerichte auf dem richtigen Wege befinden die ihnen vom Gesetzgeber gestellten Aufgaben zu erfüllen. Wenn auch im einzelnen noch manche Unklarheit bestehen mag, so werden die Erfahrungen einer längeren Praxis gewiß eine befriedigende Lösung von Zweifelsfragen ermöglichen.

Lebenslauf.

Am 29. Juni 1912 bin ich als Sohn des Volksschullehrers Erich Wille und seiner Ehefrau Klara, geb. Rodewald, in Teichrode, Kr. Bomst, geboren. Nach neunjährigem Besuch des Reformrealgymnasiums in Reichenbach, Eulengeb. bestand ich im Frühjahr 1931 dortselbst die Reifeprüfung. Anschließend studierte ich an den Universitäten Marburg und Berlin die Rechte und bestand am 5. April 1935 am Kammergericht in Berlin die erste juristische Staatsprüfung. Die mündliche Doktorprüfung legte ich am 14. November 1936 vor der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Marburg ab.

Die Anregung zur vorliegenden Arbeit verdanke ich Herrn Professor Dr. Schulz-Schaeffer.

Kurt Wille.